

Share-Net

منصة المعرفة
للصحة الجنسية والانجابية - الأردن



دراسة

انسحاب المرأة من سوق العمل
والصحة الجنسية والإنجابية في
ظل تداعيات أزمة كوفيد-19

2023

تقديم

إيماناً من المجلس الأعلى للسكان بضرورة توفير المعلومات، سواء ما كان منها في صورة بيانات أو في صورة نتائج بحوث، لدعم القرار وتقييم مخرجات السياسات والبرامج، جاءت هذه الدراسة للوقوف على حجم المشاركة الفعلية للمرأة في سوق العمل الأردني قبل وبعد أزمة وباء كوفيد - 19، وتحليل أسباب انسحابها من سوق العمل، وتسليط الضوء على الأنشطة والوظائف التي تشغلها المرأة. هذا إلى جانب، دراسة الخصائص الديموغرافية، والإجتماعية، والإقتصادية للمنسحبات من سوق العمل، والتعرّف على أسباب وخصائص الحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة وانسحابهن من الحماية الإجتماعية التي يوفرها الراتب التقاعدي المستمر مدى الحياة، والتعرّف على تجربة المنسحبات من سوق العمل بعد صدور أنظمة العمل المرن، ومراجعتها في القطاعين العام والخاص، وذلك من أجل إقتراح السياسات التي من شأنها تقليل انسحاب المرأة من سوق العمل.

ينقسم تقرير الدراسة إلى خمسة فصول؛ يعرض الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها ودواعيها وأهدافها ومنهجيتها؛ في حين يعرض الفصل الثاني مراجعة لقوانين وأنظمة العمل ذات العلاقة بعمل المرأة ومقترحات التعديل؛ أما الفصل الثالث فخصص لتقديم المشاركة في سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي؛ وتلاه الفصل الرابع لعرض نتائج المسح الميداني لأسباب انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني والجانب النوعي للدراسة؛ وأختتمت الدراسة بفصل خامس يعرض النتائج والتوصيات.

وحفاظاً على استمرارية عمل الإناث ما أمكن حتى بلوغ سنّ التقاعد، والتقليل من انسحابهن من سوق العمل، أوصت الدراسة واقترحت بعض التعديلات على بعض التشريعات الأردنية، منها نظام الخدمة المدنية: المادة 97 - ج آلية العمل المرن، 106 - إجازة الأمومة، المادة (109) - الإجازة دون راتب، إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الإجتماعي المادة 173- أ؛ وعلى قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021: حول تعريف التحرش، المادة (27)، والمادة (29)، والمادة (69)، والمادة (78)؛ وعلى قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019: المادة 26 -أ: تعديل المادة بالغاء الاستثناء المطلق للأنتى بالحصول على الدفعة الواحدة بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق إلا بعد سن التقاعد المبكر، وتعديل السماح للعزباء فوق سنّ 40 عاماً بالتقاعد المبكر، والمادة (44)، والمادة (47)، والمادة (70)؛ وعلى نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996: المادة (3)، والمادة (6)، والمادة (13).

وإننا على ثقة بأن هذه الدراسة ستشكل إضافة نوعية للدراسات الوطنية، وستكون إحدى الأدوات لإعداد الخطط والبرامج على المستوى المحلي لتحقيق عددٍ من أهداف الإستراتيجية الوطنية للسكان 2021 - 2030 والإستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية والجنسية 2020 - 2030 والإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 - 2025.

وفي الختام لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لفريق البحث واللجنة التوجيهية ولكافة الجهات التي شاركت في تنفيذ هذه الدراسة، وأخص بالذكر المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي على تقديمهم كافة التسهيلات للحصول على المعلومات، والشير نت العالمي لتمويل هذه الدراسة والشكر موصولاً وعلى وجه الخصوص لفريق شير نت الأردن ولأسرة الأمانة للمجلس على متابعة إعداد هذه الدراسة. داعين الله العليّ القدير أن يوفقنا لما فيه خير أردنا الحبيب بقيادة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين، حفظه الله ورعاه.

الأمين العام

الأستاذ الدكتور عيسى المصاروه

شكر وعرفان

يتقدم المجلس الأعلى للسكان وشير نت الأردن بالشكر والعرفان إلى فريق الدراسة الدكتور راضي العتوم والدكتورة هيفاطارسة لإنجاز هذه الدراسة، كما يتقدم بالشكر إلى لجنة الخبراء الممارسين الذين تابعوا تنفيذ الدراسة، وإلى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، وكل المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية العاملة في الأردن على تعاونها، وإلى كل من تمت مقابلتهم على مختلف المستويات الإدارية.

ويتقدم أيضاً بالشكر إلى الشير نت العالمية على دعمها لتنفيذ هذه الدراسة، ودعمهم المتواصل لشير نت الأردن الذي يستضيفه المجلس الأعلى للسكان.

ولا يفوتنا الشكر أيضاً للعاملين في مشروع شير نت الأردن والعاملين في المجلس الأعلى للسكان الذين عملوا على الدعم الفني والمراجعة والتوجيه والإخراج لهذه الدراسة بصورتها النهائية.

والله ولي التوفيق

قائمة المشاركين في إعداد الدراسة

فريق خبراء إعداد الدراسة

د. راضي العتوم

د. هيفا بطارسه

أعضاء لجنة الخبراء الممارسين

الدكتورة لينا الدباس: المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي

السيد مجدي أبو سعن: وزارة العمل/ وحدة دراسات سوق العمل

السيدة روان احمد أبوسل: وزارة العمل / مديرية عمل المرأة والنوع الإجتماعي

السيدة منال كريشان: وزارة التخطيط والتعاون الدولي

السيدة اروى العمري: ديوان الخدمة المدنية

الانسة نهى زائدة: اللجنة الوطنية لشؤون المرأة

السيدة دعاء العجارمة: منظمة العمل الدولية

م.اسامة ريان: غرفة تجارة الأردن

السيدة غادة الفأيز: صندوق التنمية والتشغيل

السيدة امانى جودة: دائرة الإحصاءات العامة

السيد محمد العياصرة: المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي- ضابط ارتباط الدراسة من المؤسسة

أعضاء اللجنة الفنية / المجلس الأعلى للسكان

الأستاذ الدكتور عيسى المصاروه: الأمين العام للمجلس

السيدة رانيا العبادي: مساعدة الأمين العام ومديره وحدة التخطيط الاستراتيجي

السيد علي المطلق: مدير وحدة الدراسات والسياسات ومنسق شير نت الأردن

السيد غالب العزة: مدير فني وباحث رئيسي- ضابط ارتباط الدراسة في المجلس

الآنسة ورود البطوش: باحثة في وحدة الدراسات والسياسات

الآنسة رزان العزة: باحثة في وحدة الدراسات والسياسات

قائمة المحتويات

الصفحة

الموضوع

I	تقديم
III	شكر وعرفان
V	قائمة المشاركين في اعداد الدراسة
VI	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول
1	الملخص التنفيذي
7	الملخص التنفيذي باللغة الانجليزية
13	الفصل الأول : المقدمة والمنهجية
13	أولاً: تقديم
14	ثانياً: أهداف الدراسة
14	ثالثاً: مجتمع الدراسة والعينة وإطارها الزمني والمكاني
15	رابعاً: منهجية وخطة عمل تنفيذ وتحليل الدراسة
18	خامساً: الإطار النظري للدراسة
23	سادساً: الدراسات السابقة
29	الفصل الثاني : مراجعة لقوانين وأنظمة العمل ذات العلاقة بعمل المرأة ومقترحات التعديل
29	أولاً: نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته حتى تاريخ 2022/1/5
32	ثانياً: قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021
36	ثالثاً: قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019
38	رابعاً: نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996
43	الفصل الثالث : المشاركة في سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي
43	أولاً : مؤشرات مشتركو الضمان الإجتماعي- المؤمن عليهم :
43	1. المؤمن عليهم المشتركون (الزامياً وإختيارياً) الفعالون حسب الجنس والجنسية والمحافظة لعام 2021
45	2. أعداد المؤمن عليهم (الزامياً وإختيارياً) حسب الجنسية والجنس للأعوام 2015 - 2021
46	3. المؤمن عليهم (الزامياً) حسب الجنس والجنسية وفئة الأجر الشهري لعام 2021 :
47	أ . المؤمن عليهم الفعالين (الزامياً) حسب الجنس والجنسية للأعوام 2015 - 2021
48	ب . المؤمن عليهم (الزامياً) حسب النشاط الإقتصادي والجنسية لعام 2021

قائمة المحتويات

الصفحة

الموضوع

49	ت . المؤمن عليهم (الزامياً) حسب القطاع الإقتصادي لعام 2021
49	ث . المؤمن عليهم (الزامياً وإختيارياً) الأردنيون حسب الجنس والعمر لعام 2021
50	4. مستحقو تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس وسبب التعويض :
50	أ. من يستحق الدفعة الواحدة
52	ب. مستحقو تعويض الدفعة الواحدة الأردنيون حسب الجنس وللإنث بسبب الترميل والطلاق والزواج والعزباء فوق العمر 40 عاماً للأعوام 2015 - 2021
53	ت. الحاصلون على تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس لعام 2021
54	5. المؤمن عليهم ممن صُرف لهم بدل التعطل عن العمل حسب الجنس والجنسية والمحافظة لعام 2021
55	6. المؤمن عليهم الحاصلات على بدل إجازة الأمومة حسب الجنسية والعمر لعام 2021
55	7. المؤمن عليهم الأردنيون حسب الجنس وقطاع العمل والأجر الشهري لعام 2021
56	ثانياً: المنفكون (المنسحبون) من الضمان الإجتماعي
57	1. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنس للأعوام 2017 - 2021
57	2. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنسية للأعوام 2017 - 2021
58	3. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الفئة العمرية للأعوام 2017 - 2021
59	4. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر الشهري للأعوام 2017 - 2021
59	5. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك للأعوام 2017 - 2021
60	6. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك والجنس لعامي 2017 و 2021
61	7. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر الشهري والجنس لعامي 2017 و 2021
63	الفصل الرابع : نتائج المسح الميداني لأسباب انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني
63	أولاً: الخصائص الإجتماعية للمرأة المنسحبة من سوق العمل بالحصول على تعويضات الدفعة الواحدة
64	1. المنسحبات حسب مكان الإقامة
65	2. المنسحبات حسب المستوى التعليمي
66	3. المنسحبات حسب العلاقة برب الأسرة
66	4. المنسحبات حسب الحالة الإجتماعية
67	5. المنسحبات حسب العمر
68	ثانياً: واقع اشتراك المرأة المنسحبة من سوق العمل بالضمان الإجتماعي

قائمة المحتويات

الصفحة

الموضوع

- 68 1. المنسحبات حسب سنوات الخدمة الفعلية وسنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي
- 69 2. المنسحبات حسب نوع الإشتراك في الضمان الإجتماعي
- 69 3. المنسحبات حسب حصولهن على تعويض التعطل عن العمل/سلفة وتعويضات الدفعة الواحدة
- 69 **ثالثاً: علاقة الصحة الجنسية والإنجابية للمرأة المتزوجة او التي سبق لها الزواج وانسحابها من سوق العمل**
- 69 1. المنسحبات حسب ترتيبها بين الزوجات
- 70 2. المنسحبات حسب سنة الزواج
- 70 3. المنسحبات حسب عدد المواليد
- 72 4. المنسحبات حسب درجة صعوبة رعاية أطفالها ومسؤولية رعائتهم وتوفر دور الحضانات :
 - 72 أ- المنسحبات حسب درجة الصعوبة في رعاية أطفالها
 - 73 ب- المنسحبات حسب مسؤولية رعاية الأطفال
 - 73 ت- المنسحبات حسب توفر حاضنات الأطفال في مكان عملهن
 - 73 ث- المنسحبات حسب الكلفة الشهرية لرعاية اطفالهن
 - 74 ج- المنسحبات حسب استخدام وسائل تنظيم الأسرة
- 75 **رابعاً: أسباب ترك المنسحبات الحاصلات على الدفعة الواحدة للعمل وأوجه أنفاقهن لتعويضات الدفعة الواحدة**
- 75 1. المنسحبات حسب اسباب انسحابهن من سوق العمل
- 77 2. أوجه استخدام المنسحبات لعوائد تعويضات الدفعة الواحدة
- 77 **خامساً: واقع سوق العمل للمنسحبات**
- 77 1. المنسحبات حسب القطاع الإقتصادي لآخر عمل عملن به
- 78 2. المنسحبات حسب الأجر الشهري لآخر عمل عملن به
- 79 3. المنسحبات حسب أيام العمل الأسبوعية وساعات العمل اليومية
- 80 4. المنسحبات حسب المدة المستغرقة ووسيلة المواصلات للوصول لعملهن
- 81 5. المنسحبات حسب حسب طبيعة عملهن:
 - 81 أ- المنسحبات حسب طبيعة عمل آخر عمل عملن به
 - 81 ب- المنسحبات حسب شكل العمل المرن لدى آخر مؤسسة عملن بها
 - 82 ج- المنسحبات اللواتي لم يعملن عمل مرناً حسب معرفتهن او اذا عرض عليهن العمل المرن
 - 83 د- المنسحبات حسب إعادة نظرهن بانسحابهن من العمل لو عرض عليها العمل المرن

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
83	سادساً: آثار أزمة كوفيد- 19 على انسحاب الإثاث من سوق العمل وحصولها على تعويض الدفعة الواحدة
83	1. اثر جائحة كوفيد - 19 على انسحابهن من سوق العمل
83	2. درجة تعرض المنسحبات للضغوطات اثناء جائحة كوفيد - 19
83	3. أشكال الضغوطات التي تعرضن لها المنسحبات في سوق العمل اثناء كوفيد - 19
85	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
97	المراجع
98	الملاحق

جداول الفصل الاول :

- 21 جدول رقم (1) معدل المشاركة الإقتصادية حسب الجنس للسنوات 2017 - 2021 (%)
- 22 جدول رقم (2) الحالة العملية للمشتغلين في سوق العمل حسب الجنس للعام 2021
- 22 جدول رقم (3) توزيع المشتغلين في سوق العمل الأردني حسب القطاع والجنس للعام 2021

جداول الفصل الثالث :

- 44 الجدول رقم (1) إجمالي أعداد المؤمن عليهم (إلزامياً وإختيارياً) الفعالين حسب الجنس والجنسية والمحافظة للعام 2021
- 45 الجدول رقم (2) لتوزيع نسبي للإناث المؤمن عليهم (إلزامياً وإختيارياً) حسب الجنسية والمحافظة للعام 2021
- 46 جدول رقم (3) إجمالي المؤمن عليهم (إلزامياً وإختيارياً) الفعالين حسب الجنس والجنسية للفترة 2015 - 2021
- 47 جدول رقم (4) أعداد المؤمن عليهم الفعالين (إلزامياً) حسب الجنس والجنسية وفئة الأجر الشهرية للعام 2021
- 47 الجدول رقم (5) أعداد المؤمن عليهم الفعالين (إلزامياً) حسب الجنس والجنسية للفترة 2015 - 2021
- 48 جدول رقم (6) التوزيع النسبي للمؤمن عليهم إلزامياً حسب النشاط الإقتصادي والجنسية للعام 2021
- 49 جدول رقم (7) أعداد المؤمن عليهم إلزامياً حسب القطاع الإقتصادي 2021
- 50 جدول رقم (8) أعداد المؤمن عليهم (إلزامياً وإختيارياً) الأردنيون حسب الجنس والعمر لعام 2021
- 52 جدول رقم (9) مستحقو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للجنس والجنسية وسبب التعويض خلال عام 2021
- 53 جدول رقم (10) مستحقو تعويض الدفعة الواحدة الأردنيون حسب الجنس ولإناث بسبب الترميل والطلاق والزواج والعزباء فوق العمر 40 عاماً للأعوام 2015 - 2021
- 54 جدول رقم (11) أعداد المؤمنون عليهم الذين صرفت لهم بدل التعطل عن العمل حسب الجنس ومنشأة الفرع لعام 2021
- 55 الجدول رقم (12) أعداد المؤمن عليهم المستحقات لبدل إجازة الأمومة حسب الجنسية والفئة العمرية لعام 2021
- 56 جدول رقم (13) متوسط أجور المؤمن عليهم إلزامياً الفعالين حسب الجنس وقطاع العمل لعام 2021 بالدينار
- 57 جدول رقم (14) المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنس للأعوام 2017 - 2021
- 58 جدول رقم (15) المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنسية للأعوام 2017 - 2021
- 58 جدول رقم (16) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الفئة العمرية للعام 2021
- 59 جدول رقم (17) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر الشهري للأعوام 2017 - 2021
- 59 جدول رقم (18) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك للأعوام 2017 - 2021
- 60 جدول رقم (19) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك والجنس لعامي 2017 و2021
- 61 جدول رقم (20) المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر والجنس لعامي 2017 و2021

قائمة الجداول

الصفحة

الموضوع

جداول الفصل الرابع

- 64 جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة حسب مؤشرات مختارة
- 65 جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان الإقامة
- 65 جدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي
- 66 جدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العلاقة برب الأسرة
- 67 جدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعيّة
- 67 جدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر الحالي (بالسنوات)
- 68 جدول رقم (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة الفعلية وعدد سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الاجتماعي
- 69 جدول رقم (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الإشتراك في الضمان الاجتماعي
- 69 جدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حصولها على تعويض التّعطّل عن العمل/ سلفة من سبق حصولها على تعويضات الدّفعة الواحدة من الضّمان الاجتماعي
- 70 جدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب ترتيبها بين زوجات زوجها
- 70 جدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنة الزّواج
- 71 جدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب إجمالي عدد المواليد والذين أنّجبهم أثناء عملها
- 72 جدول رقم (13) توزيع أفراد عينة الدراسة من المتزوّجات أو من سبق لها الزّواج ولديهن أطفال تقل أعمارهم عن ست سنوات حالياً
- 72 جدول رقم (14) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات حسب درجة الصعوبات التي واجهتهن في رعاية أطفالهن قبل اتخاذها قرار انسحابهن من الضّمان الاجتماعي
- 73 جدول رقم (15) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات حسب مسؤولية رعاية أطفالهن أثناء فترة عملهن
- 73 جدول رقم (16) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات حسب توفر الحضّانة في مكان عملهن
- 74 جدول رقم (17) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات حسب الكلفة الشهرية لرعاية أطفالهن
- 75 جدول رقم (18) توزيع أفراد عينة الدراسة من المتزوّجات حسب استخدامهن لوسائل تجنّب أو تأخير الحمل بهدف تنظيم الأسرة خلال فترة عملها
- 75 جدول رقم (19) توزيع المنسحبات في عمر الأتجاب حسب أسباب عدم استخدامهنّ لوسائل تنظيم الأسرة خلال فترة عملهن

قائمة الجداول

الصفحة

الموضوع

76	جدول رقم (20) توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب أسباب انسحابهم من سوق العمل
77	جدول رقم (21) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أوجه إنفاقهم لتعويضات الدفعة الواحدة
77	جدول رقم (22) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القطاع الإقتصادي لآخر عمل عملن به
78	جدول رقم (23) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأجر شهري لآخر عمل عملن به
79	جدول رقم (24) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد أيام العمل في الأسبوع
80	جدول رقم (25) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد ساعات العمل باليوم
80	جدول رقم (26) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المدة المستغرقة للوصول للعمل بالدقيقة
81	جدول رقم (27) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب وسيلة المواصلات التي استخدمتها للوصول إلى عملها
81	جدول رقم (28) التوزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل لدى آخر مؤسسة عملن بها
81	جدول رقم (29) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب شكل العمل المرن الذي كانت تقوم به
82	جدول رقم (30) توزيع المنسحبات اللواتي لم يعملن عمل مرنا حسب معرفتهن أو إذا عرض عليهن العمل المرن
82	جدول رقم (31) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لم يعملن عملا مرنا حسب شكل العمل المرن الذي ستختاره لو عرض عليهن
83	جدول رقم (32) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب توجههن لو عرض عليها العمل المرن في طلب تعويضات الدفعة الواحدة
83	جدول رقم (33) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أثار الجائحة كوفيد- 19 على انسحابها من سوق العمل
83	جدول رقم (34) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب تعرّضهن للضغوطات من صاحب العمل خلال أزمة كوفيد - 19
84	جدول رقم (35) توزيع أفراد عينة الدراسة لمن تعرّضن لأشكال متنوعة من الضغوطات خلال فترة كوفيد- 19

أولاً: أهداف الدراسة

مع استمرار إهتمامه بالقضايا السكانية وأبعادها بشكل خاص، يولي المجلس الأعلى للسكان اهتماماً حيوياً بعمل المرأة وبدورها التنموي. وعليه، فقد اهتمت الأمانة العامة للمجلس بدراسة آثار الأزمة على عمل المرأة، لإدراك العوامل المسببة لإنسحاب المرأة من سوق العمل الأردني وأثر تلك العوامل على دورها كقوى عاملة ناشطة في سوق العمل.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على حجم مشاركة المرأة الفعلي في سوق العمل الأردني قبل وبعد أزمة وباء كورونا، وتحليل أسباب انسحابها من سوق العمل، وتسايط الضوء على الأنشطة والوظائف التي تشغلها المرأة. هذا إلى جانب، دراسة الخصائص السكانية، والإجتماعية، والإقتصادية للمنسحبات من سوق العمل، والتعرف إلى أسباب وخصائص الحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة، والتعرف إلى تجربة المنسحبات من سوق العمل مع أنظمة العمل المرن، ومراجعتها في القطاعين العام والخاص؛ وذلك من أجل تقديم السياسات التي من شأنها تقليل انسحاب المرأة من سوق العمل.

ثانياً: منهجية الدراسة

اشتملت الدراسة على مسح ميداني للنساء المنسحبات والحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة من الضمان الإجتماعي على المستوى الوطني خلال فترة الشهور الستة الأولى من العام 2022، إضافة إلى تحليل البيانات الثانوية لمشتري الضمان الإجتماعي والمنسحبين للفترة 2015 - 2021، وبيانات المنفكين من الضمان المنشورة لدى المركز الوطني للموارد البشرية (مشروع المنار).

وللوصول إلى عينة ممثلة للفئة المستهدفة فقد تم اختيار عينة عشوائية منتظمة من المنسحبات حسب المحافظات بواقع 357 مفردة، وقد توزعت الإستبانة على أربعة محاور رئيسية شملت: المحور السكاني والإجتماعي، ومحور الصحة الجنسية والإنجابية والعلاقة بالأسرة، والمحور الإقتصادي، والمحور النفسي. وتم استخدام برنامج الإكسل Excel ونظام الحزمة الإحصائية (SPSS, ver20)، هذا إضافة إلى مراجعة وتحليل القوانين والأنظمة ذات العلاقة بعمل المرأة للقطاعين العام والخاص، وتحليل أنظمة العمل المرن الداعمة لعمل المرأة.

ثالثاً: أهم نتائج الدراسة

بتحليل البيانات الثانوية، والبيانات الأولية لنتائج المسح الميداني فقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج يمكن ايجاز أهمها بالتالي:

1. تبين وبشكل واضح أن القوانين والأنظمة في الأردن قد ساوت فيما بين العاملين والموظفين الذكور والإناث وبشكل متساوٍ وعادل ودون تمييز في الأجر أو في المستوى الوظيفي الذي يستحقه الموظف، بل على العكس، أولت التشريعات المرأة مجموعة من الميزات لتحفيزها على استمرار عملها وبقائها في سوق العمل، والحفاظ على خصوصيتها.
2. اقترب معدل المشاركة الإقتصادية للإناث لعام 2020 من ربع ذلك المعدل للذكور فقط، حيث بلغ 14.7 % مقارنة بمعدل 61.6 % للذكور. وبلغت نسبة الإناث من مجموع المشتغلين 15 سنة فأكثر 18.1 % وفقاً لمسح القوى العاملة للعام 2018.
3. لوحظ تدني الإقبال على استخدام وسائل تنظيم الأسرة، فبلغت نسبة اللواتي يستخدمن وسائل تنظيم الأسرة من السيدات

- المتزوجات في سنّ الإنجاب 37 % من المنسحبات الحاصلات على الدفعة الواحدة؛ ذلك لأنهن حديثات العهد بالزواج.
4. أفادت البيانات الرسمية للمشاركين الفعليين بالضمان الإجتماعي بأن الإناث الأردنيات يشكلن ما نسبته 28.9 % من المشاركين بالضمان الإجتماعي (الإشتراك الإلزامي والاختياري) في سوق العمل الأردني حالياً.
5. فاقت نسبة الذكور الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة الإناث، حيث 68.8 % من الحاصلين على الدفعة الواحدة للعام 2021 هم من الذكور، مقارنةً بنسبة 31.2 % للإناث. وعموماً، فقد تراجع مجمل نفقات تعويضات الدفعة الواحدة وحالات الخروج عام 2021 مقابل العام 2020؛ ما يؤثر لسلوك إيجابي يدل على تمسك العاملين بالعمل والوظائف في سوق العمل.
6. الغالبية العظمى من الإناث المشتغلات في سوق العمل الأردني يعملون بأجر وبنسبة 96.4 %؛ وهذا ما يعكس الرغبة الجامحة لدى الإناث في الوظيفة، حيث المخاطرة الأقل، والسكون إلى عمل قائم ومستمر. أما الإناث العاملات في سوق العمل الأردني لحسابهن الخاص أو لحساب غير مدفوع الأجر فلا يتجاوز نسبتهن 3.4 % من مجمل المشتغلات.
7. تبلغ نسبة العاملين لدى القطاع العام في المملكة 38.8 % من مجمل المشتغلين في سوق العمل لكلا الجنسين، ونسبة العاملين في القطاع الخاص 60.4 % من مجمل العاملين في سوق العمل بالمملكة. في حين وصلت نسبة الإناث العاملات في القطاع العام إلى 49.3 % من مجمل الإناث العاملات في سوق العمل.
8. فاقت نسبة الذكور العاملين لدى القطاع الخاص نسبة الإناث المشتغلات فيه، حيث بلغت نسبة الإناث العاملات 48.1 % من مجمل الإناث العاملات مقارنةً بنسبة 63.2 % للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني.
9. شكل الأردنيون المنتسبون للضمان الإجتماعي نسبة 88.1 % من مجمل المشاركين في سوق العمل الأردني في القطاعات الرسمية المنظمة Formal Economy للعام 2021. وتساهم 359,530 أنثى أردنية منتسبة للضمان الإجتماعي؛ شكّل ما معدله 28.9 % من مجمل المشاركين.
10. شكّل المنتسبون إلزامياً للضمان الإجتماعي المشاركون من خلال المنشآت نسبة 93.5 %، وبالمقابل النسبة بين المشاركين إختيارياً 6.5 % للأردنيين وغير الأردنيين. في حين أن المشاركات إختيارياً قد شكّلن ما نسبته 7.1 % من مجمل الإناث الأردنيات المشاركات بالضمان الإجتماعي.
11. بلغت نسبة الأجور والرواتب للأردنيين المؤمن عليهم الأقل من الحد الأدنى للأجور (أقل من 260 دينار) 22.9 % تقريباً من مجمل المشاركين بالضمان الإجتماعي. وحازت فئة الأجر هذه على أعلى نسبة بين الإناث الأردنيات فوصلت إلى 35.5 %.
12. تستحوذ الإناث على النصيب الأكبر من التشغيل والتأمينات الإجتماعية بشكل واضح في قطاع التعليم، حيث تصل نسبتهن إلى 73.5 % من مجمل المؤمن عليهم في هذا القطاع. ويأتي استحوادهن الثاني في قطاع الصحة والعمل الإجتماعي، لتصل نسبتهن إلى 50.8 % من المؤمنین تحت مظلة هذا القطاع.
- 13 العاملون بالقطاع الخاص المؤمن عليهم إلزامياً يشكلون ما نسبته 53.9 % من مجمل العاملين المؤمن عليهم إلزامياً. والعاملون بالقطاع العام المؤمن عليهم إلزامياً شكّلوا ما نسبته 44.5 % من مجمل العاملين المؤمن عليهم إلزامياً.
14. لقد كان سبب إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج والترمل والطلاق يزيد على نصف مجموع مستحقو الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)، وبنسبة وصلت إلى 55.3 % للعام 2021. وتلي هذا السبب أهمية استحقاق الدفعة الواحدة بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي ما شكّلوا نسبة 17.9 % من مجمل مستحقو الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف).
15. تراجعت نسبة الإناث مستحقات الدفعة الواحدة بشكل نسبي خلال الفترة قيد الدراسة، فقد انخفضت من نسبة 81.3 % لعام 2015 إلى 79.4 % في العامين 2017 و 2018، ثم تراجعت إلى 66.1 % للعام 2019، وإلى 61.7 % لعام 2020 وذلك جراء أزمة وباء كورونا، وقد أظهرت زيادة ملحوظة عام 2021 لترتفع إلى 63.9 % من مجمل الذكور والإناث مستحقو

16. نسبة الإناث الأردنيات الحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة بلغت 27.3 % فقط من مجمل الأردنيين الحاصلين على الدفعة الواحدة. وبلغت نسبة غير الأردنيين 29.4 % من غير الأردنيات المشتركات. وشكلت الإناث الأردنيات الحاصلات على سلفة من حساب التعويض/ التمكين نسبة قدرها 27.6 % للعام 2021.
17. وللعام 2021، بلغت نسبة الإناث اللواتي حصلن على بدل التعطل 19.6 % من مجمل الأردنيين الحاصلين على بدل التعطل. أما الإناث غير الأردنيات الحاصلات على بدل التعطل فبلغت نسبتهن 12.6 % من مجمل غير الأردنيين الحاصلين على هذا البديل.
18. من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، بلغ المتوسط العام لأجور ولرواتب المؤمن عليهم الإناث الأردنيات 554 ديناراً مقارنة براتب 599 ديناراً للذكور؛ أي أن الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 92.5:100؛ ما يعني أن الفجوة قليلة مقارنة برواتب غير الأردنيات العاملات في سوق العمل الأردني. وفي القطاع العام، بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 588 ديناراً مقارنة بمبلغ 556 ديناراً للذكور؛ أي أن رواتب الإناث قد فاقت الذكور، وعلية يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب يعادل 105.4:100 لصالح الإناث. أما للقطاع الخاص، فقد بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 463 ديناراً مقارنة بمبلغ 563 ديناراً للذكور، وعلية يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 81.1:100 لصالح الذكور.
19. بلغ المتوسط العام للرواتب التقاعدية 327 ديناراً للإناث العاملات في القطاع العام مقارنة بمبلغ 351 ديناراً للذكور، وبمعدل قياسي معياري (الإناث: الذكور) 93:100. وقد جاء أعلى راتب تقاعدي للإناث بسبب الوفاة الإصابية، تلاه بسبب الشيخوخة، وبمعدل قياسي معياري (الإناث: الذكور) يعادل 112:100 نقطة وللقطاع الخاص، فقد بلغ متوسط الراتب التقاعدي للإناث 471 ديناراً مقارنة براتب 560 ديناراً للذكور، أي بمعدل معياري قياسي (الإناث: الذكور) مقداره 84.4:100، وعلية ووفقاً لأسباب التقاعد، فيتضح أن الإناث تتفوق من حيث الراتب التقاعدي لأسباب الاعتلال الإصابي بتقاعد 224 ديناراً للإناث مقابل 204 ديناراً للذكور، وبنسبة 110:100. أما باقي الأسباب، فقد تفوق الذكور عن الإناث نسبياً.
20. يمنح قانون الضمان الإجتماعي تعويض الدفعة الواحدة لمنتسبيه لكلا الجنسين؛ الذكور والإناث في حالات محددة، وقد منح الإناث ميزات لثلاث حالات يمكنها الحصول على هذا التعويض؛ وهي: إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج، أو الترمّل، أو الطلاق. وللأنثى العزباء بعد سن 40 عاماً، وكذلك، إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً. وبناء عليه، فقد بلغ المجموع الكلي للأردنيين الحاصلين على الدفعة الواحدة 372,013 شخصاً للعام 2021، منهم 109,515 من الإناث؛ وبهذا شكلت الإناث ما نسبته 29.4 % فقط من مجمل الأردنيين الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة.
21. لا شك بأن للعمل المرن العديد من الآثار الإيجابية الحيوية للمؤسسات والشركات كمنظومة حديثة للعمل والإنجاز وخاصة الأعمال عالية المعرفة ودقيقة المهارة من جهة، وللأفراد العاملين الذكور والإناث على السواء من جهة أخرى، ومن هذه الإيجابيات أن المنشآت المشغلة لعاملين ومختصين بنظام العمل المرن يمكنها تحقيق إيجابيات في اختيار الموظفين الأكفاء للعمل لمدة زمنية معينة مما يقلل من كلفة الأجور والرواتب المدفوعة لعقود سنوية، وفي الوقت ذاته تستفيد من طاقة الكفاءات والخبراء والأخصائيين في تنفيذ الأعمال والأنشطة بوقت قياسي، وبجودة عالية.
- كما أن العمل المرن يفسح المجال أمام الإناث وخاصة النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات تربية الأسر لدخول سوق العمل بشكل منتظم وبما يحقق أهداف المؤسسات والشركات، ويعطي المجال الحيوي لأن تقدم الإناث خدماتهن في أوقات وظروف معينة، وهذا ما يعزز دور المرأة في سوق العمل، ويدعم استمرارها وإستقرارها فيه.
- في الواقع، ما زالت تجربة الأردن في تطبيق العمل المرن بالمؤسسات والشركات محدودة وضئيلة نظراً لحدثة التشريعات

المنظمة للعمل المرن، لذا فإن هناك إمكانية لذوي الكفاءات والمتخصصين في العمل مع أكثر من مؤسسة وشركة في ذات الوقت، خاصة وأن الأعمال عالية الإختصاص والمكثبية منها كأعمال التخطيط، والبرمجيات، والدراسات، والاستشارات القانونية والهندسية والمالية والإقتصادية والإدارية لا تحتاج إلى تواجد مستمر في مكان العمل، لذلك يمكن أن يقدمها الخبراء والمختصون والسفنيون ذوي المهارة لأكثر من مؤسسة وشركة؛ ما يجعل من إمكانية تحقيق إيرادات دخل أعلى لهم ذكورا وإناثا.

فالتوسع في تطبيق العمل المرن سيرفع من مشاركة الإناث في سوق العمل ويقلل من انسحابهن المبكر، لذا من الضروري إيجاد حلول للعقبات التي تحول دون انخراط فئات عمالية من المشاركة الفاعلة في سوق العمل المرن، وخاصة الإناث. وعليه، فمن الأهمية متابعة آثار العمل المرن على الأداء والإنجاز للمؤسسات والشركات بغية تعزيز تدابيره، وفسح المجال أكبر لهذا النوع من التوظيف للطاقات البشرية دون تخفيض إطار الحماية الإجتماعية للعاملين.

وهذا التوسع في نطاق العمل المرن لا بد أنه يحتاج إلى توفير البنية التحتية والتكنولوجية المساعدة على تقديم الأعمال وإنجازها وتسهيل الإتصال والتواصل فيما بين الأطراف، وتوفير الخدمات اللوجستية لضمان حقوق العاملين والمؤسسات، وضمان إستقرار النساء العاملات وعدم انسحابهن المبكر من سوق العمل.

22. سنوات خدمة المنسحبات من سوق العمل قصيرة، حيث بلغت بالمتوسط 5.1 سنوات، وبلغ متوسط سنوات خدمة المنسحبات من سوق العمل المشمولة بالضمان الإجتماعي 3.3 سنوات فقط، حيث أن ثلث مدة خدمتهن في سوق العمل لم تكن مشمولة بالضمان الإجتماعي. وقد بلغ متوسط الأجر الشهري للمنسحبات من سوق العمل حوالي 276 ديناراً شهرياً؛ وهذا أقل من الحد الأدنى للأجور في الأردن، ما يعني أن وجود استغلال للإناث نوعاً ما في الأجور، وخاصة العاملات لدى القطاع الخاص. أما بالنسبة لساعات العمل للمنسحبات فبلغ متوسط ساعات العمل باليوم حوالي 8.0 ساعات. وبالمتوسط تعمل المنسحبة حوالي 5.5 أيام بالاسبوع.

23. وفيما يتعلق بالوضع الإيجابي للمنسحبات، فتفيد المعلومات أن متوسط عدد المواليد الذين أنجبتهن المنسحبة حوالي 2.5 طفل، حيث بلغ المتوسط العام في الأردن 2.7 طفل لكل امرأة، أما عدد المواليد الذين أنجبتهن أثناء العمل فبلغ المتوسط 1.0 طفل وعدد المواليد دون 6 سنوات 0.8 طفل، وهذا يدل على وعي النساء العاملات بأهمية رفاه الأسرة.

24. أغلب شرائح المنسحبات من حملة الشهادة الجامعية، ومن حملة الثانوية العامة، فبلغت نسبة كل منهما 31 % تقريباً، وتبين أن ما نسبته 73.4 % من المنسحبات هن زوجات من أرباب أسر، فيما جاءت ما نسبته (12.2 %) من المنسحبات ممن هن أرباب أسر، ويتحملن أعباء تربية ونفقات أسرهن، حيث 71.5 % من المنسحبات كن متزوجات.

25. تركزت أكثر أعمار المنسحبات من سوق العمل بالفئة العمرية دون الـ 40 عاماً، حيث بلغت نسبتهن (70.5 %) من مجمل المنسحبات، وتتناقص نسب الإنسحاب مع تقدم العمر.

26. اتضح من الميدان أن غالبية المنسحبات وما نسبته (70.7 %) مدة خدمتهن الفعلية في سوق العمل أقل من خمس سنوات، وأن ما نسبته (81.8 %) من المنسحبات كنّ مشتركات إلزامياً بالضمان الإجتماعي؛ أي من خلال اشتراك المؤسسات التي عملن بها، في حين شكّل الإشتراك الاختياري للمنسحبات ما نسبته (18.2 %) من إجمالي المنسحبات هذا مقارنة بنسبة 6.5 % فقط لمجمل المشتركات بالضمان كان اشتراكهن إختيارياً.

27. وحول استخدام المنسحبات لوسائل تجنّب أو تأخير الحمل بهدف تنظيم الأسرة خلال فترة عملها، فقد أفادت ما نسبته (38.6 %) فقط من المنسحبات بأنهن قد استخدمن إحدى وسائل منع أو تجنّب أو تأخير الحمل، منهن حوالي (2.9 %) فقط بأنهن استخدمن تلك الوسائل أحياناً وبشكل غير منتظم. وبالمقابل أكثر من نصف المنسحبات لم يستخدمن أي وسيلة لتجنّب أو منع الحمل أثناء عملها، وبما نسبته (56.5 %) من مجمل المنسحبات. لقد كانت الرغبة في الإنجاب أحد أبرز دوافع عدم استخدام وسائل تنظيم الأسرة وبنسبة تزيد قليلاً على نصف المنسحبات (50.6 %)، كما أجابت 5.2 % بأنهن لا يثقن بأي وسيلة

28. وبشكل عام، يمكن تجميع الأسباب التي كانت خلف إنسحاب الإناث من سوق العمل حسب تصنيف الأسباب إلى ثلاث مجموعات وكما يلي:

- أسباب وقضايا تتعلق بالعمل شكلت ما نسبته (55.4 %) من مجموع الأسباب إلى دفعت المرأة للإنسحاب.
- أسباب تتعلق بالأسرة شكلت نسبة (33.6 %) من مجمل المنسحبات.
- أسباب تتعلق بأمور المنسحبات الشخصية بنسبة (11.2 %) من المنسحبات.

29. (90.2 %) من المنسحبات كن يعملن بدوام كامل في آخر مؤسسة عملن بها، ومن عملن عملاً مرناً كن بنسبة (9.5 %) فقط من مجمل المنسحبات. و فقط عرض العمل المرن على (18.3 %) من المنسحبات، حيث ترغب (49.3 %) منهن بالدوام الجزئي لبعض الوقت، وترغب (19.2 %) منهن بالعمل عن بُعد ودون التواجد في مكان العمل.

30. لقد تبين أن الغالبية العظمى من المنسحبات من سوق العمل عملن في القطاع الخاص وبما نسبته (78.3 %) من إجمالي المنسحبات، تلاه من عملن بالقطاع العام وبما نسبته (10.3 %) من المنسحبات. وتحليل توزيع المنسحبات حسب أجرهن الشهري لآخر عمل عملن به، فبلغت أكثر من نصف المنسحبات اللواتي تقاضين اجرا شهرياً 250 ديناراً فما دون (54.1 %)؛ أي أن أكثر من نصف عينة الدراسة يتقاضين اجورا دون الحد الأدنى للأجور في الأردن. وعليه، فمن الواضح أن تدني مستوى الأجور للمنسحبات شكل دافعا لهن للإنسحاب من العمل. كما أن متوسط عدد أيام العمل أكثر مما نسبته (58.6 %) كن يعملن لستة أيام أسبوعياً، وغالبيتهم كن يعملن لساعات أكثر تصل إلى أكثر من 7 ساعات يومياً (84.8 %).

31. بدراسة أثر جائحة كورونا على استمرار عمل المنسحبة بسوق العمل، فقد اظهر المسح الميداني تأثير الجائحة على قرار انسحابها من سوق العمل، حيث تبين بأن أثر الأزمة على إنسحاب المرأة كان أقل من النصف، حيث أجابت (46.9 %) من المنسحبات بأثر كوفيد-19 في إنسحابها من سوق العمل الأردني، وبالمقابل أجابت (53.1 %) من المنسحبات بعدم تأثرهن بالأزمة على قرار إنسحابهن من سوق العمل. فأفادت (32.5 %) بأنهن تعرض لضغوطات أثناء وباء كورونا لإنسحاب من العمل، وبالمقابل أفادت أكثر من النصف (53.4 %) بأنهن لم يتعرضن لأي ضغوطات للأنسحاب من العمل. أما من تعرضن لضغوطات، فقد تمثلت أشكال هذه الضغوطات في تخفيض الأجر وبنسبة (43.9 %) ممن تعرضن للضغط، والفصل المؤقت من العمل بنسبة (42.1 %) أيضاً ممن تعرضن للضغط.

رابعاً: توصيات الدراسة

حفاظاً على استمرارية عمل الإناث ما أمكن حتى بلوغ سن التقاعد، والتقليل من انسحابها من سوق العمل، توصي الدراسة بما يلي:

1. إقتراح مجموعة من التعديلات التشريعية على :

- نظام الخدمة المدنية، المواد: المادة 97- ج آلية العمل المرن، 106 - إجازة أمومة، المادة 109 - الإجازة دون راتب، إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الإجتماعي المادة 173 - أ.
- تعديلات قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021: تعريف التحرش، المادة (27)، والمادة (29)، والمادة 69، والمادة 78.
- تعديلات قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019: المادة 26 - أ: تعديل المادة

بالغاء الاستثناء المطلق للأنتى بالحصول على الدفعة الواحدة بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق الا بعد سن التقاعد المبكر، وتعديل السماح للعزباء فوق سنّ 40 عاماً إلى: « للأنتى العزباء عند بلوغها سنّ التقاعد المبكر». والمادة 44، والمادة (47)، والمادة (70).

■ **نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017** وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996: المادة 3، والمادة 6، والمادة (13).

2. إقتراح التوصيات التالية :

1. تعزيز الرقابة على بيئة عمل الأناث لدى مؤسسات القطاع الخاص، حيث متوسط الرواتب أقل، وساعات العمل أطول، وعدد أيام العمل أكثر، وفرص العمل المرن قليلة.
2. تعزيز التمكين الإقتصادي للمرأة، بتشجيع الإناث أكثر على إنشاء مشاريعهن الخاصة، ودعم مشاريعهن الريادية وتمويلهن بشروط تمويل ميسرة.
3. التوازن فيما بين السن التقاعدي للإناث وعدد سنوات الخدمة التأمينية، لتمكين الإناث من عدم خسارة جزء كبير من استحقاق تقاعدها، ويقترح إما رفع سن تقاعد الشيخوخة للإناث إلى سن الـ 57 عاماً، أو لسن خمسة وخمسين للموظفة إذا وصلت اشتراكاتها 25 عاماً فأكثر، مع جواز تمديد خدمة الموظف/ الموظفة سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات.
4. تقييد المجالات التي تمنح الإناث الحصول على الدفعة الواحدة أو السلف أو أي بدل يؤثر على مستقبل تقاعدها؛ وذلك حفاظاً على إستمراريتها في سوق العمل.
5. رفع مستويات معرفة المجتمعات المحلية حول قضايا الصحة الإنجابية والجنسية وحقوق النساء والتي ظهرت بها المعرفة متدنية أو غير صحيحة. إضافة إلى إستغلال الفرص لتقديم المشورة و/أو الخدمات المتصلة بالصحة الإنجابية والجنسية للشرائح السكانية في سن الإنجاب.
6. تطوير سياسات العمل المرن، والعمل عن بُعد كنظام عمل طبيعي لدى المؤسسات والشركات.
7. تقييد ما يمنحه قانون الضمان الإجتماعي لصرف الدفعة الواحدة لمنتسبي الضمان الإجتماعي لكلا الجنسين؛ الذكور والإناث إضافة للحالات التي تستحق بها الإناث الدفعة الواحدة وهي: إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب: الزواج، أو الترمّل، أو الطلاق. والأنتى العزباء بعد سنّ 40 عاماً.
8. تقديم الحلول للتغلب على العقبات التي تحول دون المشاركة الفاعلة للإناث في سوق العمل؛ كبدايل العمل المرن، وبناء بيئة صديقة للمرأة، وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية بما يشجع عمل المرأة، وتعزيز تدابير العمل المرن دون تخفيض إطار الحماية الإجتماعية للعاملين، وتوفير البنية التحتية والتكنولوجية الكفيلة بتسهيل العمل المرن وهذا ما يساعد على استمرار المرأة في عملها وعدم انسحابها.
9. وللتوسع في نطاق العمل المرن، لا بدّ من توفير البنية التحتية والتكنولوجية المساعدة على تقديم الأعمال وإنجازها وتسهيل الإتصال والتواصل فيما بين الأطراف ذات العلاقة، وتوفير الخدمات اللوجستية لضمان حقوق العاملين والمؤسسات، وضمان إستقرار النساء العاملات وعدم انسحابهن المبكر من سوق العمل.

The Executive Summary

1st. The Study Objectives

With its continuing interest in population issues, the Higher Population Council (HPC) pays vital attention to women's work and their developmental roles. Accordingly, the HPC was concerned with studying the effects of the crisis on women's work, in order to understand the factors causing women's withdrawal from the Jordanian labor market and the impact of those factors on their role as an active workforce in the labor market.

The study aimed to identify the accurate size of women's participation in the Jordanian labor market before and after the Corona epidemic crisis, analyze the reasons for their withdrawal from the labor market, and highlight on the activities and jobs that women occupy. In addition to studying the demographic, social, and economic characteristics of women who withdraw from the labor market, identifying the reasons and characteristics of women who receive lump sum compensation, and identifying the experience of women who withdraw from the labor market with flexible work systems, via reviewing the public and private sectors compensation; in order to introduce the policy formulations that help reduce their withdrawal, and enhance them to stay up until retire time at the labor market.

2nd. The Study Methodology

The study included a field survey of women who withdrew and received lump sum payments from Social Security Corporation (SSC) during the first six months of the year 2022, in addition the study analyzing the secondary data of SSC subscribers and those who withdrew for the period 2015-2021, and the data of those who withdraw by Human Resources National Center (Al-Manar Project).

In order to reach a representative sample of the target population, a regular random sample of the withdrawn women was selected according to the governorates ratio, with a total of 357 individuals. In fact, the questionnaire was distributed onto four main pillars, which included: the population and social axis, the sexual and reproductive health and the relationship with the family, the economic axis, and the psychological axis. Excel program, and the Statistical Package System (SPSS, ver20) were utilized. In addition, the study reviews and analyzes regulations related to women's work for the public and private sectors, and analyzes the existing flexible work systems that support women's work.

3rd. The Main Conclusions

By analyzing the secondary and the primary data (the results of the field survey), the study concluded the followings:

1. It was clearly shown that the laws and regulations in Jordan equated male and female workers and employees equally, justly and without discrimination in wages or in the level of employment that they deserve.
2. The female participation rate in the Jordan Labor market for the year 2020 was close to a quarter of that rate for males, reaching only 14.7% compared to 61.6% for males.
3. It was noted that the demand for family planning methods was low; the percentage of married women who used family planning methods are 37% of those who withdraw and have the lump sum compensation; This is because they are newly married.

4. According to the official data of the actual SSC subscribers, Jordanian females constitute 28.9% of the social security subscribers in 2021 (compulsory and optional).
5. The percentage of males receiving lump sum compensation reached 64% during the year 2021, compared to the percentage of 36% for females, as stated by the data of the SSC.
6. The vast majority of working females in the Jordanian labor market are paid workers, at a rate of 96.4%; This reflects the intrinsic desire of females to formal work, where there is less risk, and stillness to existing and continuous work. As for females working in the Jordanian labor market for their own business or for an unpaid jobs, their rate does not exceed 3.4% of the total number of female workers.
7. The percentage of workers in the public sector in the Kingdom is 38.8% of the total number of workers in the labor market for both sexes, vs. the workers in the private sector is 60.4% of the total number of workers in the labor market in the Kingdom. While the percentage of female workers in the public sector reached 49.3% of the total number of female workers in the labor market.
8. Jordanians affiliated with social security accounted for 88.1% of the total participants in the Jordanian labor affiliation in the formal economy for the year 2021. 359,530 Jordanian female members contribute to social security; which constituted an average of 28.9% of all participants.
9. Compulsory social security subscribers through establishments constituted 93.5%, while the percentage among voluntarily subscribers was 6.5% for Jordanians and non-Jordanians. While the voluntarily female subscribers accounted for 7.1% of the total number of Jordanian female subscribers to social security.
10. The percentage of wages and salaries for insured Jordanians who are roughly less than the minimum wage (less than 260 dinars) is approximately 22.9% of the total number of social security subscribers. This wage category had the highest percentage among Jordanian females, reaching 35.5%.
11. Females acquire the largest share of employment and social insurance clearly in the education sector, as they reach 65.9% of the total number of insured persons in this sector. Their second acquisition comes in the health and social work sector, bringing their percentage to 58.0% of the insured under the umbrella of this sector.
12. The compulsorily insured private sector workers constitute 53.9% of the total compulsorily insured workers. Whereas, the compulsorily insured public sector workers accounted for 44.5% of the total compulsorily insured workers.
13. The reason for the termination of the service of the insured woman due to marriage, widowhood and divorce was more than half of the total beneficiaries of one payment (except for those entitled to advances), at a rate of 55.3% for the year 2021. This reason is followed by the importance of entitlement to lump sum payment due to death, natural disability, or completion of old age without completing the entitlement to the retirement salary, which constituted 17.9% of the total beneficiaries of the single payment (excluding those entitled to advances).
14. The percentage of females who are entitled to lump sum payment declined relatively during the period under study, as it decreased from 81.3% for the year 2015 to 79.4% in the years 2017 and 2018, then it decreased to 66.1% for the year 2019, and to 61.7% for the year 2020, as a result of the Corona epidemic crisis, it showed a noticeable increase in the year 2021, to rise to 63.9% of all males and females entitled to lump sum compensation.
15. The percentage of Jordanian females receiving lump sum compensation amounted to only 27.3% of all Jordanians who received lump sum benefits. Whereas, the percentage of non-Jordanians reached 29.4% of the non-Jordanian female participants. Jordanian females who received an advance from the compensation/empowerment accounted for 27.6% for the year 2021.
16. For the year 2021, the percentage of females who received unemployment benefits amounted to 19.6% of all Jordanians who received unemployment benefits vs. of 12.6% for non-Jordanian females.

17. According to the data of the SSC, the general average wages and salaries of the insured Jordanian females amounted to 554 dinars, compared to the salary of 599 dinars for males; That is, the standard index (female salary to male) for the gender average salary is equivalent to 92.5: 100; This means that the gap is small compared to the salaries of non-Jordanian women working in the Jordanian labor market. In the public sector, the average wages and salaries for females amounted to 587 dinars, compared to 557 dinars for males; That is, female salaries have exceeded males, and therefore the standard index (female salary to male) for the average salary is equivalent to 105.4:100 in favor of females. In the contrary, the private sector standard index (female salary to male) for the gender average salary is equivalent to 81.1:100 in favor of males.
18. The general average retirement salary was 327 dinars for females working in the public sector, compared to 351 dinars for males, at a standard rate (females: males) of 93: 100. The highest retirement salary for females was due to death from injury, followed by old age, at a standard rate (females: males) equivalent to 112:100 points. While for the private sector, the standard average salary (females: males) amounted to 84.4: 100.
19. There is no doubt that flexible work has many vital positive effects for institutions and companies as a modern system of work and achievement, especially works of high knowledge and professional skills on the one hand, and for working individuals, males and females alike, on the other hand, and among these positives is that the establishments employing workers and specialists in the flexible work system can attain more achievements in selecting qualified employees to work for a certain period of time, which reduces the cost of wages and salaries paid for annual contracts, and at the same time benefits from their competencies in the implementation of works and activities in record time, and with high quality.

Flexible work also opens the way for females, especially women who bear the responsibilities of raising families, to enter the labor market on a regular basis, in a way that achieves the goals of institutions and companies at the same time, and gives the vital space for females to provide their services at certain times and circumstances, and this is what enhances the role of women in the labor market, and supports its continuity and stability.

In fact, Jordan's experience in applying flexible work in institutions and companies is still limited and insignificant due to its recent legislation. Therefore, there is a possibility for people with competencies and specialists to work with more than one institution and company, especially for highly specialized works such as planning, Software, R&S, legal, engineering, financial, economic, and administrative advices. These jobs do not need a continuous presence in the workplace, so skilled experts, specialists, and technicians can provide them to more than one institution and company; This makes it possible to achieve higher incomes for both males and females.

Expanding the application of flexible work will increase the participation of females in the labor market and reduce their early withdrawal. Therefore, it is necessary to find solutions to the obstacles that prevent the involvement of groups of workers from actively participating at the flexible labor market, especially females.

To expand the scope of flexible work, institutions should provide the infrastructure and technology to help provide and complete work, facilitate contact and communication between the parties, provide logistical services to guarantee the rights of workers and institutions, and ensure the stability of working women that support their continuity at the labor market.

20. The work years of women who withdraw from the labor market are short, reaching an average of 5.1 years, and the average years of work of women who withdraw from the labor market covered by social security is only 3.3 years, as one-third of their service period in the labor market was not covered by social security. The average monthly wage for women withdrawing from the labor market was about 276 dinars per month. This is less than the minimum wage in Jordan, which means that there is some kind of exploitation of females in wages, especially female workers in the private sector. As for the working hours for female withdrawals, the average working hours per day was about 8.0 hours. On average, the withdrawn woman

works about 5.5 days a week.

21. With regard to the reproductive status of the withdrawn women, the information indicates that the average number of children born to the withdrawn women is about 2.5 children, as the general average in Jordan was 2.7 children per woman, while the number of children born during work was 1.0 children, and the number of births under 6 years was 0.8 children. It indicates the awareness of working women of the importance of family well-being.
22. Most of the segments of the withdrawn women are university degree holders and high school graduates, so the percentage of each of them reached approximately 31%. Whereas 71.5% of the withdrawn women were married, they bear the burdens of raising and the expenses of their families.
23. Most of the ages of female withdrawals from the labor market were concentrated in the age group under 40 years, as their percentage reached (70.5%) of the total number of female withdrawals. Actually, the percentage of withdrawal decreases with age.
24. It became clear from the field that the majority of the withdrawn women, with a rate of (70.7%), their actual service period in the labor market is less than five years, and that (81.8%) of the withdrawn women were compulsorily contributors to social security, while the voluntary subscription of female withdrawers constituted (18.2%) of this total withdrawal, compared to only 6.5% for the total female insurance subscribers whose participation was voluntary.
25. Concerning the use of methods to avoid or delay pregnancy for the purpose of family planning during work, only (38.6%) of the withdrawn women reported that they had used one of the methods to prevent, avoid or delay pregnancy, of whom only about (2.9%) said that they used these methods sometimes or irregularly. On the other hand, more than half of the withdrawn women did not use any method to avoid or prevent pregnancy during their work, with a rate of (56.5%) of all the withdrawn women. The desire to conceive was one of the most important motives for not using family planning methods, with a rate of slightly more than half of the female respondents (50.6%), and 5.2% answered that they did not trust any family planning method.
26. In general, the reasons behind the withdrawal of females from the labor market can be grouped according to the classification of the reasons into three groups as follows:
 - Reasons and issues related to work accounted for 55.4% of the total reasons that prompted women to withdraw.
 - Reasons related to the family constituted (33.6%) of the total dropouts.
 - Reasons related to personal withdrawals, with a percentage of (11.2%) of female withdrawals.
27. 90.2% of the withdrawn women were working full-time in the last institution they worked at, and those who worked flexible work were only (9.5%) of all the withdrawn women. Only 18.3% of the withdrawn women were offered flexible work, where 49.3% of them would like to work part-time for some time, and 19.2% of them would like to work remotely and without being in the workplace.
28. It was found that the vast majority of women who withdrew from the labor market worked in the private sector, with a rate of (78.3%) of the total female withdrawals, followed by those who worked in the public sector, with a rate of (10.3%) of the female withdrawals. By analyzing the distribution of the withdrawn women according to their monthly wages for the last job they worked at, more than half of the withdrawn women who received a monthly wage of 250 dinars or less reached (54.1%). This means that more than half of the study sample receive wages below the minimum wage in Jordan.

Accordingly, it is clear that the low level of wages for the withdrawn women was a motive for them to withdraw from work. The average number of working days is more, as 58.6% worked six days a week, and the majority of them worked more hours, amounting to more than 7 hours per day (84.8%).

29. By studying the impact of the Corona pandemic on the continuation of the work of the withdrawn woman

in the labor market, the field survey showed the impact of the pandemic on her decision to withdraw from the labor market, as it was found that the impact of the crisis on women's withdrawal was less than half, as (46.9%) of the withdrawn women responded to the impact of Covid-19 in their withdrawal, and in return (53.1%) of the female withdrawers answered that they were not affected by the crisis on their decision to withdraw from the labor market.

30. However, 32.5% reported that they were subjected to pressures during the Corona epidemic to withdraw from work, and in contrast, more than half, 53.4%, reported that they were not subjected to any pressures to withdraw from work. As for those who were subjected to pressures, the forms of these pressures were reduced wages by 43.9% of those who were subjected to pressure, and temporary dismissal from work by 42.1% of those who were also subjected to pressure.

4th. The Study Recommendations

In order to preserve the continuity of female employment as much as possible until reaching retirement age, and to reduce their withdrawal from the labor market, the study recommends the followings:

1. Proposing a set of legislative amendments to :

- **The Civil Service System**, Articles: Article 97- c the flexible work mechanism, 106- maternity leave, Article 109- leave without pay, termination of service for the employee subject to social security, Article 173- a.
- **Amendments to the Jordanian Labor Law No. (8) of 1996 and its amendments until the date of 2021:** definition of harassment, Article (27), Article (29), Article 69, and Article 78.
- **Amendments to Social Security Law No. (1) of 2016 and amended Law No. (24) of 2019:** Article 26-a: Amendment of the article by canceling the absolute exception for females by obtaining a single payment due to marriage, widowhood, or divorce until after the age of early retirement, and amending the allowance for single women over the age of 40 years to: «For a single female when she reaches the age of early retirement.» And Article 44, Article (47), and Article (70).
- **Flexible Work Regulation No. (22) of 2017 and its instructions issued pursuant to Article (140) of Labor Law No. (8) of 1996:** Article 3, Article 6, and Article (13).

2. Recommend the Followings:

- a. Enhancing the control over the female work environment in private sector institutions, where average salaries are lower, working hours are longer, the number of working days is more, and flexible work opportunities are few.
- b. Enhancing the economic empowerment of women, by encouraging more females to establish their own projects, supporting their pioneering projects, and providing them with easy financing conditions and terms.
- c. A balance between the retirement age for females and the number of years of insurance service, to enable females not to lose a large part of their retirement entitlement. It is suggested either to raise the age of old age retirement for females to the age of 57 years, or to the age of fifty-five for female employees if their contributions reach 25 years or more, with the permissibility extending the employee's service year after year for a period not exceeding five years.
- d. Restricting vents that give females access to lump sum payments, advances, or any allowances that affect their future retirement; In order to preserve its continuity in the labor market.
- e. Raise the levels of awareness of local communities about reproductive and sexual health issues and

women's rights, in which knowledge appears to be low or incorrect. In addition to exploiting opportunities to provide counseling and/or services related to reproductive and sexual health.

- f. Developing flexible work policies and remote work as a normal work system for institutions and companies.
- g. Restricting what the Social Security Law grants to disbursement of one lump sum to Social Security employees of both sexes; Males and females, in addition to the cases in which females are entitled to lump sum payment, namely: termination of service of the insured woman due to: marriage, widowhood, or divorce, and the single female after the age of 40 years.
- h. Providing solutions to overcome the obstacles that prevent the active participation of females in the labor market; Such as alternatives to flexible work, building a woman-friendly environment, activating the positive role of religious institutions in a way that encourages women's work, strengthening flexible work measures without reducing the framework of social protection for workers, and providing the infrastructure and technology to facilitate flexible work and this is what helps women to continue their work and not withdraw.
- i. In order to expand the scope of flexible work, it is necessary to provide the infrastructure and technology to help provide and complete work, facilitate communication between the relevant parties, provide logistical services to guarantee the rights of workers and institutions, and ensure the stability of working women and not their premature withdrawal from the labor market.

الفصل الأول

المقدمة والمنهجية

أولاً: تقديم

إن مؤشرات المشاركة الإقتصادية والبطالة ومستوى الأجور والإنتاجية متفاوتة بين المرأة والرجل على مستوى العالم ومنها في سوق العمل الأردنية، حيث إن مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي منخفضة في الأردن، حيث بلغ معدل النشاط الإقتصادي الخام للإناث 3.8 % ومعدل النشاط الإقتصادي المنقح 6.12 %، وذلك في عام 2014⁽¹⁾.

وساهمت جائحة كوفيد - 19 مطلع العام 2020 في تفاقم أوجه تباين المساواة في الأردن، حيث واجهت مجموعة من النساء والفتيات أشكالاً متعددة ومتقاطعة من عدم المساواة المرتبطة بالجنس، والإعاقة، والوضع الإقتصادي والإقتصادي، والعمر، والهجرة أو اللجوء، والمكان الجغرافي⁽²⁾.

كما عمقت جائحة كوفيد - 19 الأزمات الإجماعية التي تعاني منها غالبية دول المنطقة ومنها الأردن، حيث كشفت هشاشة منظومة الحماية الإجماعية في الأردن، إضافة إلى غياب القدرة في الوصول إلى الخدمات الصحية والحصول عليها، وذلك بسبب التركيز على مواجهة جائحة كوفيد - 19 وتسخير غالبية الكوادر الطبية لذلك، ما أثر في توفير الخدمات الصحية الأساسية الأخرى، وخاصة لدى النساء، حيث لديهن إحتياجات صحية خاصة، مثل: الصحة الإنجابية ورعاية الأمومة ووسائل تنظيم الأسرة، والتي حُرمن من الحصول عليها مع غياب توفيرها وإجراءات حظر التجول⁽³⁾.

يهتمّ المجلس الأعلى للسكان بقضايا المرأة الصحية، والإنجابية، والتعليمية، والثقافية، وقضايا الهجرة، والطفولة، والإعالة، والقضايا الأسرية، والتوعية الإجماعية والسياسية، إلى جانب إهتمامه بدور المرأة في سوق العمل، ودورها التنموية بشكل خاص.

ولترجمة هذا الاهتمام، يعمل المجلس الأعلى للسكان على متابعة تطور التشغيل للإناث مع مراعاة استمرار عملهن واستدامته حتى بلوغهن سنّ التقاعد. ونظراً للظروف والمستجدات التي طرأت على الواقع الإقتصادي والإجماعي جرّاء وباء كورونا / كوفيد - 19 نهاية عام 2019 وحتى آذار من العام 2020 وما بعدها، فقد استشرفت الأمانة العامة للمجلس آثار الأزمة على عمل المرأة، فاهتمت بادراك العوامل المسببة لإنسحاب المرأة من سوق العمل الأردني وأثر استمرار عملها بالصحة الإنجابية للمرأة، وبالتالي دورها كقوى عاملة ناشطة في سوق العمل.

ولا شكّ أن هناك بعض المخاطر التي تواجهها المرأة في العمل؛ ذلك أنها أحد الشرائح السكانية الأكثر تأثراً بالظروف والأحوال المتقلّبة، فتتأثر أكثر بالمخاطر النظامية التي تؤثر على الواقع التنموي عموماً وتسبب تغييراً في منظومة العمل، أو في الاتجاهات الإقتصادية أو المالية الكلية، أو التي تؤثر على أسواق برمتها، أو قطاعات بأكملها، كما تتأثر بالمخاطر غير النظامية التي تؤثر على دوائر أو مؤسسات أو شركات بعينها. وهذه المخاطر تواجهها المجتمعات والمؤسسات أحياناً وبفترات غير منتظمة ومن الأمثلة على تلك المخاطر أزمة وباء كوفيد- 19 ، والأزمة المالية العالمية الأخيرة التي عصفت بالعالم مع نهاية عام 2008 وبداية عام 2009.

ونظراً لمتابعة الأمانة للتقارير العالمية والدراسات المحلية، والتي أشارت إلى تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل، واتساع الفجوة في التشغيل بين الجنسين؛ لذلك تراجع ترتيب المملكة إلى المرتبة 133 في مؤشر المشاركة الإقتصادية والفرص العالمية وفقاً لتقرير المنتدى الإقتصادي العالمي للعام 2021، والإشارة إلى فقدان الإناث لنسبة 5 % من وظائفهن في العالم مقابل فقدان أقل للذكور والذي قدرته منظمة العمل الدولية بنسبة 3.9 %، وتراجع مساهمة المرأة في سوق العمل من 15.8 % لعام 2008 إلى 10.8 % للعام 2013 كنتيجة لدراسة

(1) البطاينة، بلال و عثمانة، عبد الباسط (2016)، إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني: دراسة تحليلية قياسية (1970 - 2012)، المجلة الأردنية للعلوم الإقتصادية، المجلد 3، العدد 2.

(2) اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2021)، الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 - 2025 (ملحق أثر جائحة كوفيد - 19 والاستجابة لها على الأولويات والنتائج)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(3) عوض، أحمد، العجارمة، دعاء والقضاة، هديل (2021)، استجابة الأردن لجائحة كوفيد - 19 والآثار المترتبة على الحماية الإجماعية للفئات الأكثر ضعفاً، مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية.

أعدّها المجلس عام 2015. لهذا، يهتم المجلس بتحليل الأسباب الواقعية لعمل المرأة في الأردن، والمؤثرات التي تحول دون استمرارها بالعمل لفترات مقبولة للتقاعد، والوقوف على العوامل الداعمة لها لتعزيز تشغيلها، وتمكينها في سوق العمل، وفي دورها التنموي في المجتمع.

ثانياً: أهداف الدراسة

لا شكّ بأنّ الاهتمام الموضوعي بعمل المرأة، واستهداف رفع مشاركتها الإقتصادية في التنمية المحلية، وتمكينها من رفع مستوى دخل الأسرة، والرفاهية الإجتماعية، وبالتالي تحسين مستوى المعيشة بشكل عام، يجعل من هذه الدراسة أمراً حيويّاً وهامّاً.

الهدف الرئيس:

تقديم السياسات والتوصيات التي من شأنها التقليل من انسحاب المرأة من سوق العمل، وتشجيع مشاركتها فيه، وإيجاد آليات للتوازن فيما بين حاجات العمل وظروف الأسرة، وبما يعدّل ويُصحح التشريعات والتعليمات ذات العلاقة، وانبثق عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- الوقوف على الظروف والأحوال المسببة لاستمرار المرأة أو انسحابها من العمل، وتسليط الضوء على القطاعات والأنشطة التي تشغلها.
- التعرف إلى أسباب وخصائص الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة.
- التعرف إلى تجربة المنسحبات من سوق العمل مع أنظمة العمل المرن.
- التعرف إلى أسباب انسحاب الإناث من سوق العمل وعلاقته بما يلي:
- بالصحة الجنسية والإنجابية للمرأة وبأثر كل من: الزواج، ورعاية الأطفال، والعنف المبني على النوع، والتحرش بمكان العمل، وأمراض الصحة الجنسية والإنجابية على الاستمرار في العمل.
- أثر أزمة وباء كورونا كوفيد - 19.
- الوقوف على أوجه القصور والفجوات التي تعترى أنظمة العمل المرن السارية حالياً للقطاعات العام والخاص وأي أشكاليات تعترض التطبيق العملي أو التي تتعارض وأحكام الضمان الإجتماعي، وإقتراح التعديلات العملية والواقعية لمواءمة نظام العمل المرن، والتشريعات الخاصة بالحماية الإجتماعية، والتأمين الصحي والانجابي للمرأة العاملة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة والعينة وإطارها الزمني والمكاني

1.3 حدود الدراسة :

- الحدود المكانية :** شملت الدراسة النساء المنسحبات من الضمان الإجتماعي على المستوى الوطني بكافة المحافظات.
- الحدود البشرية :** النساء المنسحبات من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة.
- الحدود الزمنية :** تمّ إجراء الدراسة الميدانية خلال عام 2022، إضافة إلى تحليل للبيانات الثانوية لمشاركي الضمان الإجتماعي والمنسحبين للفترة 2015 - 2021.

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من النساء المنسحبات من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة، وللوصول إلى الفئة المستهدفة فقد اعتمدت الدراسة على الآليات التالية:

أولاً: النساء المنسحبات والحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة خلال الفترة 1 كانون الثاني ولغاية 30 حزيران، 2022، حيث بلغ عددهن (4915) منسحبة، حيث تمّ اختيار عينة ممثلة منهن بلغ عددها 357 مفردة وفقاً لمعادلة

ثومبسون، وعليه فقد تمّ تعبئة ما مجمله وبكافة الطرق 369 استبانة من الإناث المنسحبات والحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة؛ منها 225 استبانة من خلال تعبئة الاستبانة الكترونياً وبواسطة الهاتف الذكي من خلال تطبيق الواتس اب، و 144 استبانة بواسطة التعبئة المباشرة خلال الهاتف.

ثانياً: النساء اللواتي سيتقدمن بطلب تعويضات الدفعة الواحدة من خلال الخدمات الالكترونية المقدمة من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بتاريخ 4 تشرين الاول للعام 2022 ولمدة شهرين.

رابعاً: منهجية وخطة عمل تنفيذ وتحليل الدراسة

1.4 جمع البيانات والمعلومات وأداة الدراسة الميدانية

في الواقع، جرى اتباع مسارين للحصول على البيانات والمعلومات الأولية والثانوية، وكما يلي:

أولاً: البيانات الثانوية Secondary Data: مراجعة الجداول الاحصائية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي من الملاحق الرسمية للتقرير السنوي للمؤسسة.

ثانياً: البيانات الأولية Primary Data: أعداد استبانة للمسح الميداني وتمت مراجعتها، ومناقشتها وقرارها من اللجنة التوجيهية للدراسة.

ونظراً، لتغيير منهج عمل المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، حيث أصبح تقديم طلب الإنسحاب الكترونياً على موقع المؤسسة، ويتم الصرف آلياً لحساب المنسحبات دون الرجوع شخصياً إلى المؤسسة، فقد تم عقد عدة اجتماعات مع مؤسسة الضمان الإجتماعي كان من أبرز مخرجاتها، السير في تعبئة الاستبانة وفق مسارين:

الاول: برمجة الاستبانة المقررة من وحدة تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة العامة للضمان ونشرها على موقع المؤسسة ليتم تعبئتها إختيارياً من الإناث المنسحبات الحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة.

الثاني: أن توفر مؤسسة الضمان الإجتماعي قائمة بالنساء الأردنيات الحاصلات على الدفعة الواحدة خلال الفترة 1/1 إلى 31 / 6 / 2022 ، وان يتولى المستشار تحديد واختيار عينة ممثلة من هذه القائمة.

ونظراً لعدم فعالية الأسلوب الأول وعدم الاقبال على تعبئة الاستبانة من المتقدمين للحصول على الدفعة الواحدة الكترونياً قد تم غضّ النظر عن هذا الأسلوب، واعتماد الأسلوبين التاليين، وكما يلي :

الأول: استهداف الإناث اللواتي سيتقدمن بطلب الحصول على تعويضات الدفعة الواحدة من الضمان الإجتماعي، حيث جرى برمجة الاستبانة المقررة من وحدة تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة العامة للضمان ونشرها على موقع المؤسسة ليتم تعبئتها إختيارياً من الإناث المنسحبات الحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة. وعليه، تم ارفاق الاستبانة المعتمدة للدراسة ضمن الخدمات الالكترونية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ضمن اجراء طلب تعويضات الدفعة الواحدة بتاريخ 2022/ 01 / 4 .

الثاني: تمّ طلب أسماء وعناوين الإناث المنسحبات خلال الفترة 2022 / 1 / 1 ولغاية 2022 / 6 / 30، ثم جرى ارسال الاستبانة لعينة منتظمة من كافة المحافظات وفقاً للأهمية النسبية لكل محافظة بالطريقتين التاليتين:

■ تمّ برمجة رابط للاستبانة وارسالها بواسطة شبكة التواصل الإجتماعي ال (whatsapp) للعينة المختارة من الإناث، مع التأكيد عليهن بالإتصال الهاتفي لرجاء تعبئة الاستبانة، وتمّ متابعة العمل بتشكيل فريق ميداني من هيئة شباب كلنا الأردن عملوا على متابعة تعبئة الاستبانة، حيث تمّ تعبئة واستلام 225 استبانة.

■ لتحقيق حجم العينة المطلوب، قام الفريق الميداني بالإتصال هاتفياً بحوالي مئة من العينة المحددة لتعبئة الاستبانة مباشرة وورقياً على الهاتف، حيث تمّ تعبئة 144 استبانة.

تحديد محاور الاستبانة وصدقها :

ولادخال البيانات للاستبانة، وللتحليل استخدمت الدراسة برنامج الإكسل Excel ونظام الحزمة الإحصائية -الإصدار العشرون (SPSS, ver20)، بهدف الوصول إلى أهدافها المرجوة.

4 - 1: منهجية التنفيذ والتحليل

جرى إعداد الدراسة وفقاً للمنهجية التالية:

1. مراجعة وتحليل قاعدة بيانات المشتركين والمنفكين من الضمان الإجتماعي والحاصلين على الدفعة الأولى للفترة 2015 - 2021 لدراسة :

- خصائص العاملين والعاملات والمنسحبين والمنسحبات من سوق العمل، وأسباب وخصائص الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة وفجوة النوع الإجتماعي.
- مشاركة المرأة في سوق العمل وانسحابها منه، وأنواع الوظائف التي تشغلها المرأة والتي تنسحب منها وفجوة النوع الإجتماعي.
- تسليط الضوء على القطاعات والأنشطة الإقتصادية التي تشغلها العاملات الوافدات من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي.
- تقييم انسحاب المرأة من سوق العمل خلال أزمة كوفيد- 19 بالمقارنة مع السنوات السابقة.

2. تنفيذ مسح لعينة ممثلة من الإناث المتقدمات للإسحاب من سوق العمل، واللاتي طلبن تعويض الدفعة الواحدة. وذلك للوقوف على:

- خصائص المنسحبات من سوق العمل والقطاعات التي تنسحب منها وأسباب الإنسحاب.
- تجربة المنسحبات من سوق العمل مع أنظمة العمل المرن.
- علاقة أوضاع المرأة الأسرية بانسحابها من سوق العمل.
- مدى تعرّض المرأة لأي نوع من الضغوطات من جانب صاحب العمل أو إدارة مؤسسة العمل ساهمت بتركها للعمل.
- تأثير ازمه كوفيد- 19 على انسحاب المرأة من سوق العمل.

3. مراجعة وتحليل التشريعات ذات العلاقة بتنظيم العمل، بما فيها أنظمة العمل المرن في القطاعين العام والخاص، وتحديد أوجه القصور والفجوات وإشكاليات التطبيق التي تتعارض مع بعض أحكام الضمان الإجتماعي فيها، وإقتراح التعديلات الممكنة بما يساهم في إيجاد مواءمة بين تطبيق نظام العمل المرن ونظم وتشريعات الحماية الإجتماعية، وتعزيز قابليته للتطبيق على مدى أوسع. وعليه، تمّ مراجعة التشريعات التالية وإقتراح التعديلات عليها:

- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى 2021.
- قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019.
- نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته حتى تاريخ 5 / 1 / 2022.
- نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

4-2 مراجعة الدراسات السابقة

جرى مراجعة الدراسات المتوفرة ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة، وإعداد الخلاصات لها.

4-3 محددات وصعوبات الدراسة :

كأي عمل ميداني، فقد واجهت هذه الدراسة تحديات تجلت أهمها بالتالي:

- أتمتة عمليات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي حديثاً، بما فيها عملية الحصول على تعويضات الدفعة الواحدة حالت دون الوصول الجاهي للعينة المستهدفة من خلال مراجعتها لمكاتب المؤسسة.
- تمثل أحد الشروط المرجعية للعمل الميداني في تحديد عينة الدراسة بالنساء اللواتي سيتقدمن بطلب تعويضات الدفعة الواحدة من خلال الخدمات الالكترونية المقدمة من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بتاريخ 4 تشرين الاول للعام 2022 ولمدة شهرين؛ وبناء على هذا، فقد تمّ برمجة وتنزيل الاستبانة على موقع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، حيث تمّ جمع 3 استبانات فقط؛ ذلك أن تعبئة الاستبانة للمنسحبات كانت اختيارية.
- تأخر الموافقات للحصول على البيانات والمعلومات وعدم الزامية تعبئة الاستبانة قبل تحويل الدفعة الواحدة للإناث طالبات الإنسحاب من سوق العمل على موقع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي. وعليه بالمجمل، فقد تم توزيع 420 استبانة على العينة الممثلة، حيث أنّ (51) سيدة لم يتجاوبن، مما جعل عدد الاستبانات الإجمالية القابلة لإجراءات التحليل الإحصائي تنحصر في (369) استبانة فقط، وبهذا تبلغ نسبة الاستبانات المستردة والقابلة للتحليل الإحصائي (87.9%).
- صعوبة التواصل مع العينة المختارة ، إذ أن عددا كبيرا من ارقام هواتف المنسحبات غير مستعمل او قد تغير، وأحيانا يرفض زوج المنسحبة تواصل فريق الدراسة معها مباشرة.

4-4 تحديد محاور الاستبانة وصدقها:

ولاختبار صدق الاستبانة، فقد تمّ إجراء التالي:

- توجيه الاستبانة إلى مجموعة من النساء المنسحبات من الضمان الإجتماعي تمثلت بعينة قبلية بمعنى قبل اعتماد الاستبانة بشكلها النهائي وبناءً عليها تم الأخذ بملاحظاتهم وتعديل فقراتها.
- عرض اداة الدراسة على اللجنة التوجيهية المشكلة لغايات الدراسة، للتأكد من صدق الأداة وملاءمتها ووضوح فقراتها، ومن ثمّ تعديل فقرات الاستبانة وفقاً لملاحظاتهم واعمادها كأداة للدراسة من قبل اللجنة التوجيهية العليا.
- بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد التمحيص والتطوير؛ (42) فقرة توزعت على أربعة محاور رئيسية، وكما يلي:

المحور الأول: متعلق بالخصائص الديموغرافية والإجتماعية والإقتصادية

المحور الثاني: متعلق بالصحة الجنسية والإنجابية للمرأة والعلاقة بالأسرة

المحور الثالث: متعلق بمشاركة المرأة في سوق العمل

المحور الرابع: متعلق بأثر جائحة كوفيد - 19

خامساً: الإطار النظري للدراسة

كشفت جائحة كوفيد - 19 عن مواطن الضعف القائمة في سوق العمل وفاقمته، حيث كانت المنشآت الصغيرة والمنشآت العاملة في الاقتصاد غير المنظم والقطاعات كالسياحة وتجارة التجزئة والصناعات الأكثر تأثراً قد تضررت بشكل كبير، وذلك نتيجة إجراءات الإغلاق، ما أثر على العمال والموظفين، لا سيما النساء والفتيات⁽⁴⁾.

وتختلف العوائق والتحديات التي تواجه المرأة لدخول سوق العمل في الأردن، فتمثلت العوائق في غياب رعاية الأطفال بنسبة 34 %، وتدني الأجور بنسبة 24 %، ثم التصورات بأن عمل النساء غير مقبول مجتمعيًا بنسبة 13 %، وكذلك شكل منح الرجال الأولية في قرارات التوظيف بنسبة 11 %⁽⁵⁾.

وتشير الصرايرة إلى دراسة أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة تتناول دراسة أثر جائحة كوفيد - 19 على مشاركة النساء في سوق العمل بالأردن، وكشفت الدراسة أن 39.25 % من النساء الأردنيات العاملات تم تسريحهن من وظائفهن، كما أشارت الدراسة إلى التمييز باتخاذ قرار بشأن تسريح العمال⁽⁶⁾.

وأدت جائحة كوفيد - 19 إلى تراجع الجهود المبذولة لتمكين المرأة الأردنية اقتصاديًا، وذلك بسبب خروج نساء من سوق العمل، وصعوبة عودتهن إليه بعد تسريح العديد منهن، حيث ما تزال النساء يُعانين من نسبة بطالة مرتفعة وصلت إلى 30.8 % في الربع الثالث من عام 2021، كما انخفض معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للإناث في نفس الفترة ليصل إلى نسبة 14.5 %، وهو ما يشير إلى أن النساء اللواتي انسحبن من سوق العمل خلال فترة كوفيد - 19 لم يعدن إلى سوق العمل بخلاف الرجال⁽⁷⁾.

كما أثرت أزمة كوفيد - 19 على الحالة الوظيفية للنساء العاملات في الأردن، وذلك من حيث التقطع في فترات العمل، إذ اضطرت النساء تحت ضغط الأعباء الجديدة التي فرضتها الجائحة إلى التأقلم مع متطلبات الوضع الجديد، التي راوحت بين تقليل ساعات العمل الرسمي وطلب إجازة مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر بكثرة، وهو ما يؤثر بالضرورة على فرص تدريبها وترقيتها وعلى التوزيع الهرمي للوظائف ووصولها إلى المراكز القيادية، إضافة إلى استجابة الحكومة الأردنية للجائحة بإغلاق العديد من المنشآت والحضانات والمدارس والذي كان لها أثر في قدرة المرأة على العمل، نظرًا لأن نسبة كبيرة من الأمهات العاملات تعتمد على توافر خدمات رعاية الأطفال والمدارس، بالإضافة إلى غياب البيئة المناسبة للعمل في المنزل بوجود الأطفال فيه وضمن مساحات ضيقة⁽⁸⁾.

وكان التأثير السلبي لإجراءات استجابة الحكومة الأردنية لجائحة كوفيد - 19 أكثر وضوحًا في الاقتصاد غير الرسمي، حيث تشكل النساء نسبة كبيرة من العاملين فيه، ما أدى إلى كشف وإظهار هشاشة الموارد الاقتصادية للمرأة وضعف الحماية الاجتماعية الممنوحة لها، وخاصة في أوقات الأزمات⁽⁹⁾.

واعتبرت منظمات المجتمع المدني أن جائحة كوفيد - 19 ألقت بتحديات وأعباء إضافية على المرأة الأردنية التي تطالب اليوم بحقوقها في مواصلة عملها بالرغم من ظروف العمل الطارئة لها، والتي من أهم أسبابها غياب سياسات العمل المرنة وسبل الدعم المادي والاجتماعي، كما استهجنّت المنظمات غياب تفعيل تشريعات وقوانين وسياسات تراعي إحتياجات عمل المرأة، وعدم الأخذ بعين الاعتبار التحديات الجمة التي تواجهها خلال جائحة كوفيد - 19 ، بالتالي طالبت هذه المنظمات الحكومة الأردنية بضرورة الأخذ بعين الاعتبار إحتياجات المرأة، وإيجاد صناديق دعم للمرأة العاملة أو المتعطلة أو المتضررة أو التي فقدت عملها وأجرها خاصة النساء المعيلات لأسرهن، والعاملات في قطاعي الرعاية والصحة والقطاعات غير المنظمة، كما أكدت على ضرورة توسيع مظلة الحماية الاجتماعية للمرأة من خلال تخفيض أو دعم إشتراك غير المشتركات في الضمان الاجتماعي وشمولهن بالتأمين

1 القضاة، هديل (2021)، جهود منظمات المجتمع المدني في التنمية وتعزيز حقوق الإنسان، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية.

(5) البارومتر العربي (2022)، الأردن: تقرير استطلاعات الرأي العام، الدورة السابعة.

(6) الصرايرة، رانيا (2022)، دراسة أممية تكشف وجود تمييز "جنسدي" في تسريح العمال بالأردن، مقال منشور في صحيفة الغد الأردنية.

(7) البس، هديل (2022)، تراجع المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية تحت وطأة كوفيد - 19 ، مقال منشور في موقع عمان نت.

(8) عوض، أحمد وآخرون (2022)، مرجع سابق.

(9) منظمة بلان إنترناشيونال وجمعية معهد تضامن النساء (2021)، ما وراء الستار، تقرير تقييم واقع حقوق الفتيات والشابات في الأردن.

الصحي، وضمان دعم الأم العاملة التي لديها أطفال في سن المدرسة والروضة والحضانة من خلال تطوير وتطبيق مبادئ العمل اللائق ومنها سياسات العمل المرن وضمان الحمائيات في الأجر والضمان الإجتماعي(10).

من جهة أخرى، كان للجانب الصحي عمومًا وما يتعلق بصحة المرأة بشكل خاص نصيب من التأثير خلال جائحة كوفيد - 19 ، حيث تعطلت إمكانيات الحصول على الرعاية الصحية الأولية ومعظم الرعاية الصحية الثانوية، كما توقفت برامج رعاية صحية وطنية عديدة بالغة الأهمية، بما في ذلك البرنامج الوطني للتطعيم، وخدمات تنظيم الأسرة ورعاية الحوامل، والكشف المبكر عن الأمراض الوراثية، والكشف المبكر عن سرطان الثدي، وكذلك تأخرت المواعيد الخاصة بالمرضى المصابين بأمراض مزمنة(11).

كما عانت المرأة في الأردن نتيجة إجراءات الاستجابة لجائحة كوفيد - 19 من صعوبة حصولها على حقوقها المتمثلة في تلقي الخدمات الخاصة بها، والتي تحتاج لمتابعة دورية مثل الصحة الإنجابية ورعاية الأمومة ووسائل تنظيم الأسرة، إضافة إلى زيادة في حالات الحمل خلال جائحة كوفيد - 19 ، وذلك نتيجة لصعوبة الحصول على وسائل تنظيم الأسرة(12).

وأثرت إجراءات الحظر ومنع التجول على الخدمات الصحية الإنجابية المقدمة للنساء، وكذلك تقديم الخدمات الصحية الرعائية اللازمة لهن وبالأخص الحوامل والأمهات وإجراء الفحوصات للتأكد من سلامتهن وسلامة الأجنة(13).

وبرغم توفير خدمات الطوارئ بالتعاون مع مديرية الدفاع المدني، إلا أن العديد من النساء الحوامل لم يحظين بالزيارات الدورية لرعاية ومتابعة صحتهم خلال أزمة كوفيد - 19 والحجر المنزلي وحظر التجول، وذلك خشية تسلسل الفيروس إليهن باعتبارهن من الفئات الأكثر أخطارًا بالإصابة، ما أدى إلى ظهور معطيات ومؤشرات تدل على توقعات بزيادة أعداد المواليد، وأبرز هذه المعطيات عدم قدرة الحوامل على الوصول إلى خدمات الصحة الإنجابية لفترة طويلة، وإعادة جدولة أو إلغاء مواعيد متابعة الحمل من الحوامل لمراجعة مراكز الأمومة والطفولة أو عيادات النسائية والتوليد أو المستشفيات خلال هذه الأزمة الصحية لإجراء فحوصات روتينية للتأكد من سلامة الحمل والجنين(14).

وأشار المجلس الأعلى للسكان في دراسة أجراها بعنوان «أثر جائحة كوفيد - 19 على الحصول والوصول إلى معلومات وخدمات تنظيم الأسرة في الأردن» إلى أن تقديم خدمات تنظيم الأسرة خلال الجائحة واجه الكثير من المعوقات والتحديات بسبب الإجراءات الحكومية التقييدية للحد من انتشار فيروس كوفيد - 19، وانخفاض في أعداد الكادر المؤهل لتقديم الخدمات، كما أن 33.1% من السيدات كن بحاجة لزيارة مقدم خدمة أو مركز صحي خلال فترة الإغلاق للحصول على أي خدمات تتعلق بمشورة وخدمات تنظيم الأسرة، وكذلك بينت الدراسة أن ما نسبته 44.2% من النساء أن التغيير في الوضع الاقتصادي الناتج عن جائحة كوفيد - 19 كان له تأثير على رغبتهم بالإنجاب، وما نسبته 25.4% منهن بالرغبة بتأجيل الحمل، وما نسبته 23.6% منهن بالرغبة في تقليل عدد الأطفال المرغوب بهم، وفي ضوء هذه الدراسة أوصى المجلس بضرورة تعزيز الاستجابة للأزمات في السياسات والاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بتنظيم الأسرة، تضمين برامج تدريب مقدمي الخدمات الصحية المشورة وتقديم الخدمات عن بعد وخاصة خلال الأزمات، تعزيز آليات تسهيل وصول وحصول الفئات المستهدفة على خدمات ومعلومات تنظيم الأسرة، تعزيز تقديم المشورة وخدمات تنظيم الأسرة عن بعد وخاصة خلال الأزمات(15).

وفي تقرير اعده المجلس الأعلى للسكان لرصد أثار جائحة فيروس كورونا (كوفيد - 19) على أعداد المواليد في الأردن، أن أعداد المواليد الأردنيين اتجهت إلى الانخفاض على امتداد 12 شهرا لسنة 2020 مقارنة بعام 2019،

(10) الصرايرة، رانيا (2020)، تحديات "كوفيد - 19" .. مطالبات بضمان ظروف عمل لائقة للنساء، مقال منشور في صحيفة الغد الأردنية.

(11) وزارة التخطيط والتعاون الدولي (2022)، الاستعراض الوطني الطوعي الثاني، المملكة الأردنية الهاشمية.

(12) الشوبكي، حياة (2021)، واقع النساء في الأردن خلال جائحة كوفيد-19، معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا.

(13) الشوبكي، حياة (2021)، واقع النساء في الأردن خلال جائحة كوفيد-19، معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا.

(14) الكسواني، حنان (2021)، تبعات "سنة كوفيد - 19" .. هل تشهد المملكة طفرة سكانية؟، مقال منشور في موقع جريدة الغد الأردنية.

(15) المجلس الأعلى للسكان (2022)، أثر جائحة كوفيد - 19 على الحصول والوصول إلى معلومات وخدمات تنظيم الأسرة في الأردن.

وذلك بحسب بيانات دائرة الأحوال المدنية والجوازات المتعلقة بأعداد المواليد حسب الأشهر لسنة 2020 والمحدثة لتاريخ 9 / 2 / 2021، ومقارنتها بما يقابلها من أعداد المواليد حسب الأشهر لعام 2019، وهو عكس ما كان متوقع نتيجة لإجراءات الحظر وصعوبة الوصول إلى وسائل تنظيم الأسرة، ما يؤدي إلى تعرضهن للمضاعفات التي تهدد الحياة بشكل متزايد، وكذلك تعرضهن إلى الحمل غير المرغوب فيه في ظروف خطيرة⁽¹⁶⁾.

وأشارت الدكتورة ملاك العوري مديرة صحة المرأة والطفل إلى أن خدمات الصحة الإنجابية ورعاية الطفل كانت محوراً أساسياً في حياة المرأة والعائلة والمجتمع، حيث قامت وزارة الصحة في مرحلة انتشار الوباء بتبني آلية تقديم الخدمات الأساسية عن بعد، وكان منها مشورة رعاية الحامل والنفاس وتنظيم الأسرة ورعاية الطفل، وعندما عادت المراكز الصحية وأقسام الأمومة والطفولة إلى تقديم الخدمات الصحية مباشرة إلى المستفيدات حرصت الوزارة على تقديم خدمة المسح الطبي لحديثي الولادة، وكذلك الأخذ بعين الاعتبار مراعاة إجراءات السلامة العامة وتدريب الكوادر الصحية على تقديم خدمات الصحة الإنجابية ورعاية الطفل أثناء وجود الجائحة وفي حال انحسارها أو عودتها بالإضافة إلى التدريب المكثف على إجراءات ضبط العدوى⁽¹⁷⁾.

وفي تقرير الفجوة بين الجنسين للمنتدى الإقتصادي العالمي للعام 2021، حيث تقدم ترتيب المملكة إلى المرتبة 122 في مؤشر المشاركة الإقتصادية والفرص العالمية، في حين كان بالمرتبة 131 للعام السابق من بين 153 دولة في العالم⁽¹⁸⁾.

وجاء تقرير منظمة العمل الدولية في أيار من العام 2020 حول تأثير وباء كوفيد - 19 على النساء العاملات في أسواق العمل حول العالم، حيث استخلص أن الإناث فقدن 5% من وظائفهن مقابل الرجال الذين فقدوا 3.9% من وظائفهم. ولاستكشاف بعض الآثار المباشرة لجائحة كوفيد - 19 على الوضع الوظيفي للعمال في الأردن، فقد أجرت المنظمة دراسة للوضع الوظيفي للأفراد قبل عملية الإغلاق وأثناءها، والآثار المترتبة على سبل معيشتهم نتيجة للتغيرات في وضعهم الوظيفي وأزمة جائحة فيروس كوفيد - 19 بشكل عام، وقد غطت الدراسة عينة من العاملين في مختلف القطاعات. وعليه، خلصت الدراسة إلى أن 47% من المستطلعين الذين كانوا يعملون قبل الإغلاق أصبحوا عاطلين عن العمل حالياً، ومن بين هؤلاء تم فصل 13% بشكل دائم، وتسريح 18% مؤقتاً، و 16% ألزموا في إجازة مدفوعة الأجر⁽¹⁹⁾.

وأخيراً، فإن نتائج دراسة الأمانة العامة للمجلس الأعلى للسكان لعام 2014، والتي أظهرت تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل من 15.8% عام 2008 إلى 10.8% للعام 2013. وأن إنسحاب المرأة من سوق العمل كان نتيجة لمجموعة من العوامل والأسباب أبرزها: الظروف العائلية بنسبة 9%، ثم عبء تربية الأطفال بنسبة 7%، ولسببي السفر خارج البلاد، ولسوء معاملة صاحب العمل بنسبة 6% لكل منهما⁽²⁰⁾.

وجاء مسح السكان والصحة الأسرية لعام 2017 / 2018، حيث أشار إلى أسباب توقف المرأة عن العمل، والذي تمثل غالباً في الزواج أو الطلاق أو المنفصلات أو الأرملة، وعدد الأطفال، ومستوى دخل الأسرة، والعلاقة أيضاً برفاه الأسرة، أو بفقدان العمل نفسه، أو التقاعد أو المرض⁽²¹⁾. وقد أشار المسح إلى انخفاض معدل الإنجاب الكلي من 3.5 أطفال لكل امرأة في عام 2012 إلى 2.7 طفل للعام 2017 / 2018، وتراجع الإقبال نسبياً على استخدام وسائل تنظيم الأسرة، فقد بلغت نسبة اللواتي يستخدمن وسائل تنظيم أسرة حديثة 42% عام 2012، إلا أنها وتراجعت إلى 37% للعام 2017 / 2018، وأن متوسط العمر عند الزواج الأول 29.2 عاماً منها للذكور 31.3 عاماً، وللإناث 26.6 عاماً بالمتوسط. كما بلغ وسيط العمر عند الزواج الأول بين السيدات 22.7 سنة، وأن وسيط عمر

⁽¹⁶⁾ المجلس الأعلى للسكان (2021)، جائحة فيروس كوفيد - 19 لم تؤد إلى ارتفاع أعداد المواليد في الأردن، ولم تكن سبباً وحيداً في انخفاض أعدادهم.

⁽¹⁷⁾ العوري، ملاك (2020)، أهمية وآلية تقديم خدمات الأمومة والطفولة خلال جائحة كوفيد - 19، مجلس اعتماد المؤسسات الصحية.

⁽¹⁸⁾ WEF, Global Gender Gap Report 2022, Insight Report, July 2022.

⁽¹⁹⁾ Tewodros Aragie Kebede, Svein Erik Stave & Maha Kattaa, Facing Double Crises Rapid assessment of the impact of COVID -19 on vulnerable workers in Jordan, ILO, May 2020.

⁽²⁰⁾ المجلس الأعلى للسكان، دراسة انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني، عمان، 2015

⁽²¹⁾ دائرة الإحصاءات العامة، مسح السكان والصحة الأسرية للعام 2017 / 2018.

السيدات عند انجاب المولود الأول هو 24.6 سنة⁽²²⁾.

المشاركة الاقتصادية للمرأة في قوة العمل

يبلغ معدل المشاركة الاقتصادية العام 39.9 % للعام 2020، حيث بلغ للإناث 14.7 % مقارنة بمعدل 61.6 % للذكور، فقد تراجعَت المشاركة الاقتصادية للإناث من 16.9 % عام 2017 إلى 14.6 % عام 2018، ثم إلى 13.4 % للعام 2019، إلا أنها ارتفعت بعد أزمة وباء كوفيد - 19 للعام 2020 إلى 14.7 %⁽²³⁾، كما يبينه الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1) معدل المشاركة الاقتصادية حسب الجنس للسنوات 2017-2020 (%)

الجنس	2017	2018	2019	2020
ذكور	62.7	61.2	61.2	61.6
إناث	16.9	14.6	13.4	14.7
المجموع	40.2	39.1	39.2	39.9

المصدر: وزارة العمل، مؤشرات سوق العمل الوطنية (2016-2020)، أيلول 2021.

أ. الحالة العملية للمشتغلين في سوق العمل وفقاً للجنس

الغالبية العظمى من المشتغلين في سوق العمل الأردني يعملون بأجر؛ وهذا ما يعكس الرغبة في الوظيفة عموماً، وتزداد هذا الرغبة لدى الإناث أكثر من الذكور، حيث المخاطرة الأقل، والسكون إلى عمل قائم ومستمر. ولعل أهم النتائج الإحصائية للعام 2021، وكما بالجدول رقم (2):

- وصلت نسبة المشتغلين المستخدمين بأجر إلى 85.9 % من مجمل المشتغلين في كافة القطاعات الاقتصادية والتنمية، منهم الذكور بنسبة 83.5 %، فيما كانت الإناث أكثر توجهاً للعمل بأجر لتصل نسبتهن إلى 96.4 % من مجمل المشتغلين.
- وهذا يعني أن الإناث العاملات في سوق العمل الأردني لحسابهم الخاص أو لحساب غير مدفوع الأجر لا يتجاوز نسبتهن 3.6 % من مجمل المشتغلين.
- وبالمقارنة، فإن الذكور العاملين في سوق العمل لحسابهم ومن لديهم عاملين أو دونهم تصل نسبتهن إلى 16.5 % من مجمل المشتغلين في المملكة.

(22) معدل الإنجاب الكلي يمثل متوسط عدد الأطفال الذي يمكن أن تنجبه المرأة طيلة فترة حياتها الإنجابية (15 - 49) عاماً..

(23) وزارة العمل، مؤشرات سوق العمل الوطنية (2016 - 2020)، أيلول 2021.

الجدول رقم (2) الحالة العملية للمشتغلين في سوق العمل حسب الجنس للعام 2021

الحالة العملية	ذكور %	اناث %	المجموع %
العاملون بأجر	83.5	96.4	85.9
العاملون لحسابهم الخاص مع مستخدمين	5.0	1.2	4.3
صاحب العمل (لوحده) دون عاملين	10.8	2.2	9.2
عاملون يشاركون أحد أفراد الأسرة	0.6	0.2	0.6
الاجمالي	100	100	100

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، الأردن بالأرقام للعام 2021.

ب. توزيع العاملون حسب القطاع الإقتصادي والجنس لعام 2021

بتحليل توزيع العاملين في سوق العمل الأردني وفقاً لقطاع العمل للعام 2021، نستخلص التالي:

- تبلغ نسبة العاملين لدى القطاع العام في المملكة 38.8% من مجمل المشتغلين في سوق العمل لكلا الجنسين، ونسبة العاملين في القطاع الخاص 60.4% من مجمل العاملين في سوق العمل بالمملكة.
- تبيّن أن الإناث أكثر رغبة وتوجها للعمل لدى القطاع العام مقارنة بالذكور، وهذا بسبب التطلع للإستقرار الوظيفي والأمان به، وكذلك بسبب الهجرة الأكبر للذكور للعمل خارج الأردن من الإناث. فقد وصلت نسبة الإناث العاملات في القطاع العام إلى 49.3% من مجمل الإناث العاملات في سوق العمل، مقارنة بنسبة 36.3% للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني.
- وللهيئات الدولية، وصلت نسبة الإناث إلى أربعة أضعافها للذكور، وبنسبة تصل إلى 2.0% للإناث مقارنة بنسبة 0.5% للذكور.

الجدول رقم (3) توزيع المشتغلين في سوق العمل الأردني حسب القطاع والجنس للعام 2021

قطاع العمل	ذكور %	اناث %	متوسط المجموع %
القطاع العام	36.3	49.3	38.8
القطاع الخاص	63.2	48.7	60.4
هيئات دولية	0.5	2.0	0.8
الاجمالي	100	100	100

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، الأردن بالأرقام للعام 2021.

1. دراسة المجلس الإقتصادي والإجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2022)، بعنوان « الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الإجتماعي) في الأردن » (24).

هدفت الدراسة إلى توضيح الواقع الحالي للنساء الأردنيات، وذلك من خلال جوانب مختلفة من المساواة بين الجنسين، وهي: المنظور التشريعي والسياسي، والمنظور الإحصائي، ومنظور الآراء والاتجاهات الإجتماعية. استخدمت الدراسة منهج البحث النوعي من خلال المجموعات البؤرية والمقابلات المعمقة، إذ تم عقد ست مجموعات بؤرية موزعة حسب الأقاليم (إقليم الشمال، وإقليم الوسط، وإقليم الجنوب)، ثلاثاً منها استهدفت ممثلين وممثلات عن المؤسسات الرسمية من مقدمي الخدمات (البلديات، وصندوق المعونة الوطنية، والأحزاب السياسية، والجمعيات المحلية، والصحفيين والإعلاميين، وجمعيات رعاية ذوي الإعاقة، والنقابات العمالية، وصاحبات مشاريع إنتاجية، ومشاركات ومشاركين في برامج تمكين المرأة والنوع الإجتماعي). وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- أشار غالبية المشاركون والمشاركات إلى أن الظلم قد يقع عند تطبيق القانون، مع أن هناك إجماع على وجود قانون للحماية من العنف الأسري.
- أظهرت نتائج المناقشة أن أغلب المشاركين والمشاركات يعتقدون أن المساواة تعنى بالحقوق والواجبات، وأنها لا يمكن أن تكون تامة بين الرجل والمرأة، حيث أشار البعض إلى أنه لا يمكن أن يكون هناك مساواة بين الرجل والمرأة لإختلاف إحتياجات كل منهم، وأن مجتمعاتنا لا تقبل المساواة ولكن تقبل العدالة.

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة تعميم مراعاة النوع الإجتماعي (الجنس) في جميع سياسات مؤسسات القطاع العام.
- بناء القدرات المناسبة للمرأة ومتابعة تنفيذها.
- تحسين الإبلاغ، ورفع الوعي بشأن خدمات الحماية والدعم للنساء المستضعفات والناجيات من العنف القائم على النوع الإجتماعي.
- إنشاء برامج خاصة لتحفيز المشاركة الإقتصادية والسياسية للمرأة.

2. دراسة المجلس الإقتصادي والإجتماعي بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة (25) 2022، بعنوان «السياسة المالية والضرائب والمساواة بين الجنسين في الأردن»

هدفت الدراسة إلى تقييم نقدي للتدخلات الأخيرة في مجال الاقتصاد الكلي والسياسات المالية في الأردن ولا سيما الإصلاح الضريبي، من منظور النوع الإجتماعي (الجنس). وقد كانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي:

- إن إصلاحات سياسة الاقتصاد الكلي الحالية في الأردن تستلزم برنامج إستقرار قائم على تدابير صارمة إلى جانب برنامج تعديل هيكلي يستلزم مرونة سوق العمل.
- معدل توظيف المرأة منخفض إذ بلغ حوالي 11 % عام 2018 مقارنة بمعدل 47 % للذكور، وراكذ على المدى الطويل، في حين أن معدلات توظيف الشابات العازبات مرتفعة نسبياً خاصة بالنسبة لمن حصلن على تعليم ما بعد الثانوي والجامعي.
- فيما يتعلّق بفجوة الأجر والرواتب لحملة الشهادة الجامعية فأعلى، فقد تبين أن متوسط الدخل من الأجر للذكور قد بلغ 4097 ديناراً سنوياً للإناث، مقارنة بمبلغ 6870 ديناراً للذكور، بفجوة نسبية قدرها 40 % (أي 1- أجر الإناث/ أجر الذكور = 0.6-1 = 0.4).
- بينما عند حساب وسيط الأجر يقل التفاوت بين الجنسين إلى 12 % (26).

(24) المجلس الإقتصادي والإجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الإجتماعي) في الأردن، 2022.

(25) Economic & Social Council of Jordan, Women Count, and UN Women General Framework for Gender Equality in Jordan, 2022.

(26) Table 1: Annual Wage Income by Gender and Education Level, P16.

■ بعد الزواج والولادة، تميل النساء إلى الانسحاب من سوق العمل ليصبحن ربات منزل بدوام كامل.
 ■ تعتبر رعاية الأطفال والأعمال المنزلية إلى جانب الأجر المنخفضة من أهم ثلاثة أسباب تستشهد بها النساء للبقاء خارج سوق العمل. فقد أشارت نتائج الدراسة أن متوسط كلفة العناية بالطفل بالمتوسط قد بلغت 307 دنانير شهرياً، مقارنة بمتوسط دخل المرأة البالغ 350 ديناراً شهرياً؛ أي أن كلفة العناية بالطفل تعادل 87.7 % من دخل المرأة (الأم)⁽²⁷⁾.

وقد خلصت الدراسة بأهم التوصيات التالية:

- السماح بإعفاءات إضافية من ضريبة الدخل الشخصي للنفقات على خدمات رعاية الأطفال والرعاية الاجتماعية الأخرى والخدمات المنزلية. إضافة إلى رفع سقف الإعفاء الضريبي للزوجين.
- تحسين محو الأمية المالية للمرأة حول دفع الضرائب من جانب الزوجين مقابل دفع الضرائب المشترك (يمكن لإدارة الضرائب إبلاغ الأزواج الذين يتقدمون بطلبات مشتركة).
- منح الحوافز الضريبية لقطاع خدمات الرعاية الاجتماعية بموجب المادة 81 من القانون الجديد التي تنص على إمكانية منح حوافز ضريبية لقطاعات معينة وفقاً لإحتياجات المصلحة الاقتصادية.
- إعفاء أو تخفيض الضريبة العامة على المبيعات على السلع والخدمات الضرورية مع مراعاة أنماط الإنفاق حسب الجنس. وإجراء تحليل مفصل حسب نوع الجنس لضرائب الدخل الشخصي بناء على البيانات الإدارية.
- استخدام سياسات سوق العمل النشطة مثل برامج العمل المجتمعي لدعم عودة المرأة إلى سوق العمل.
- تعزيز توظيف المرأة مع التركيز على التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين، وليس فقط «زيادة معدل توظيف المرأة».

3. دراسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2022)، بعنوان «المرأة والرجل في الضمان الاجتماعي صورة إحصائية 2020 - 2021»⁽²⁸⁾.

هدفت المؤسسة إلى إبراز دورها في تطوير قانون الضمان الاجتماعي وتطبيقاته لتمكين المرأة في سوق العمل، وتعزيز دورها الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع. لقد اتبعت المؤسسة منهجية التحليل الإحصائي الوصفي للجدول الإحصائية التي تصدرها للعام 2021/ 2020 وفي ظلّ توجه المؤسسة الداعم لاستمرارية عمل المرأة في سوق العمل الأردني، فقد لخصت مجموعة إنجازاتها بهذه الدراسة، وكما يلي:

- بتحليل متوسط أعمار المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس، تبين أن الفجوة الجنسانية لموظفي القطاع العام لصالح الإناث، إذ بلغت 5.8 % للعام 2021.
- تتسع فجوة النوع الاجتماعي بشكل ملحوظ لفئة العمر الأقل من 25 عاماً، ولفئة العمر 56 - 60 عاماً بنسبة 100 % لصالح الذكور للفئتين للعام 2021.
- تبين أن التوزيع النسبي لإعداد المؤمن عليهم الأردنيين المستحقين لبند التعطل عن العمل في قطاع التعليم كان لصالح الإناث، حيث بلغ 47 % للعام 2021.
- فجوة النوع الاجتماعي تتسع بشكل ملحوظ في رواتب الإعتلال الإصابي لصالح الذكور للعام 2021 ، حيث بلغت 83.5 %، تليها رواتب الوفاة الإصابية بفجوة نوع 70.4 % لصالح الذكور. وأن متوسط العمر التقاعدي للإناث أعلى منه للذكور في رواتب الوفاة الإصابية، حيث بلغ متوسط العمر التقاعدي 37 عاماً للذكور و 40 عاماً للإناث.
- وفيما يتعلق بتعويض الدفعة الواحدة، فقد شكلت الإناث نسبة 100 % ممن استحقن تعويض الدفعة الواحدة لأسباب الزواج والتمرل والطلاق والعزباء فوق سن 40 عاماً، حيث بلغت فجوة النوع الاجتماعي 100 % لصالح الإناث لعامي 2020 و 2021.

⁽²⁷⁾ Table 3: Comparison of Average Childcare Costs to Women's Average Wages, P20.

⁽²⁸⁾ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، المرأة والرجل في الضمان الاجتماعي: صورة إحصائية، 2020 - 2021 - 2022.

وقد جاء بمقدمة التقرير الإحصائي الإشارة إلى التالي كإنجازات وتوجهات للمؤسسة (29):

- فتح الباب لربات البيوت والمغتربات بالإشتراك الاختياري في الضمان.
- مراعاة سنّ التقاعد للمرأة بعمر 55 عاماً مقارنة بسنّ 60 للرجل.
- منح المرأة حق الجمع بين الحصص من الرواتب التقاعدية من جهة، وبين الحصة من الراتب التقاعدي والأجر من عمل من جهة أخرى.
- أتاح قانون الضمان الاجتماعي للمرأة في حال زواجها أو طلاقها أو ترمّلها أو رغبتها للتفرغ لشؤون الأسرة الاستفادة من تعويض الدفعة الواحدة، كما أتاح لها إعادة هذا التعويض حال رغبتها باستئناف العمل مجدداً.
- أطلقت المؤسسة مشروع توسعة الشمول بالضمان الذي عزز من الحماية الاجتماعية للمرأة وخصوصاً النساء العاملات في المنشآت الصغرى والصغيرة، مما أسهم بارتفاع نسبه شمول المرأة في مظلة الضمان الاجتماعي.
- ربط شمول معلمات مدارس القطاع الخاص من خلال جدول التشكيلات، ومنع إيقافها خلال العطلة بين الفصلين أو في العطلة الصيفية.

4. دراسة المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، بعنوان « أثر جائحة كوفيد-19 في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن بحسب النوع الاجتماعي»⁽³⁰⁾.

جاءت الدراسة للبحث في آثار جائحة كوفيد - 19 في الجوانب: الصحية، والاجتماعية، والاقتصادية في الأردن من منظور النوع الاجتماعي خلال الفترة من شهر آذار بداية الجائحة إلى منتصف عام 2020، كما هدفت إلى الوقائية من آثار الجائحة وخاصة في ظل توقع موجات لاحقة من انتشار الفيروس.

اعتمدت الدراسة على مسح على المستوى الوطني، وكذلك على مكالمات هاتفية شملت 1300 مشارك ومشاركة بواقع 663 من الإناث (51 %) و637 من الذكور (49 %) من مختلف شرائح المجتمع الأردني ومختلف الأقاليم والمحافظات.

أظهرت نتائج الدراسة الآثار لجائحة كوفيد - 19 على كل من الذكور والإناث وعلى كافة المستويات الاجتماعية والصحية والاقتصادية، كما شكلت حالة الطوارئ للتعامل مع جائحة كوفيد - 19 تحدياً لتحقيق المساواة والعدالة للنساء المعنّفات.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة تعزيز البرامج المعنية بصحة المرأة، وعيادات الأمومة.
- نشر الوعي بأهمية استمرار عملها في ظل الإغلاقات.
- تفعيل سياسات تقديم الرعاية الصحية للذكور والإناث من قبل القطاع الخاص والمجتمع المدني.
- ضرورة وضع خطة استجابة وطنية للطوارئ للتعامل مع حالات العنف الأسري في ظل الأزمات والحالات الطارئة، واستحداث طرق بديلة لتقديم الشكاوى، وكذلك إنشاء مراكز للإرشاد الأسري.
- نقل الإدارة والإشراف على دور الإيواء إلى جهة مستقلة.
- ضرورة إنفاذ قانون الضمان الاجتماعي على كافة مؤسسات الأعمال المخالفة، بغية إشراك المزيد من النساء في القوى العاملة الرسمية لما له من دور في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة.

(29) ملاحظة: لم يتم ذكر أية أرقام حول تلك الإنجازات والتوجهات للمؤسسة.

(30) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أثر جائحة كوفيد - 91 في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن بحسب النوع الاجتماعي، 2020.

5. ملخص سياسات تمكين المرأة والفتاة والمساواة بين الجنسين بضمان توفير الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية. المجلس الأعلى للسكان وشيرنت، الأردن، 2020⁽³¹⁾.

هدفت الدراسة إلى تحديد الفجوات وإقتراح التوصيات اللازمة من سياسات وبرامج ودراسات لتحسين مخرجات الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية وتمكين النساء والمساواة بين الجنسين. وخلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- تزويج الفتيات في سن صغير يعرضهن أكثر من غيرهن للعنف وإساءة المعاملة الجنسية بمن يتزوجن في سن أكبر.
 - إن الإتهامات الأسرية الواقعة على الفتيات والنساء دليل على ضعف التمكين، فالنساء في الشرائح الأفقر أكثر قبولاً لتعنيف الزوجة من قبل زوجها، 60% مقابل 31%.
 - يساهم الاستثمار في تعزيز الصحة الجنسية والإنجابية وفي تمكين المرأة والفتاة وتحقيق المساواة، كما يساهم في دعم جهود التنمية المستدامة من خلال رفع مستوى الصحة والرفاه.
 - تعتبر المساواة وتمكين المرأة من أهم المحفزات الاجتماعية للصحة بصفة عامة وللصحة الجنسية والإنجابية بصفة خاصة.
 - الاستثمار في جوانب أخرى للتنمية الإنسانية كالصحة والتعليم والتوظيف ومكافحة الفقر ورفع مستوى المعيشة وتمكين النساء والشباب يؤثر إيجابياً على مستويات الصحة الجنسية والإنجابية.
 - هناك علاقة بين درجة تمكين المرأة وفرصة ممارستها لحقوقها الإنجابية في أسرتها، فكلما زادت درجة تمكينهن، كلما زادت نسبة من يشاركن منهن في إتخاذ جميع القرارات الأسرية.
 - توجد فجوة في الرغبات الإنجابية بين الزوج والزوجة.
 - هناك أدلة على أن العقم وخضوعه لخدمات الخصوبة مرهقان عقلياً وجسدياً ومالياً لكل من الرجال والنساء.
- وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- ترشيد العمليات والقرارات الأسرية من خلال إعداد وتنفيذ برنامج وطني تشاركي موجه للأسرة لدعم البيئة المواتية التي تجعل من الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية والمساواة بين الجنسين واقعا ملموسا.
- تعميم منظور العلاقة بين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة والصحة الإنجابية في الإستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية، بهدف تعزيز الإعراف بهذه العلاقات وأهميتها في تسارع خطى التنمية المستدامة والتخفيف من حدة الفقر، وبالتالي مراعاتها والتخطيط لها وإعداد الموازنات التي تستجيب لها.
- إصلاح السياسات وتعديل التشريعات ذات العلاقة بعد تنفيذ مجموعة دراسات مقترحة لتوجيه عملية الإصلاح.

6. دراسة « تداعيات الحظر الكلي والجزئي على الأسرة في المجتمع السعودي في ظل جائحة كوفيد - 19⁽³²⁾ تشرين ثاني 2020 »

أجرى مجلس شؤون الأسرة بوزارة الموارد البشرية والتنمية بالتعاون مع مركز مبدعون بجامعة الملك عبدالعزيز دراسة ميدانية لبحث تداعيات أزمة الحظر الكلي والجزئي على الأسرة السعودية في ظلّ جائحة كوفيد - 19 ، وفيما يلي خلاصة لأبرز النتائج والتوصيات ذات العلاقة بدراستنا هذه، وكما يلي:

(31) المجلس الأعلى للسكان وشيرنت، ملخص سياسات تمكين المرأة والفتاة والمساواة بين الجنسين بضمان توفير الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية. الأردن، 2020.

(32) مجلس شؤون الأسرة، وزارة الموارد البشرية والتنمية بالتعاون مع مركز المبدعون بجامعة الملك سعود، الرياض، نوفمبر 2020.

- شعر 58 % بصعوبة الموازنة فيما بين العمل عن بُعد ومتابعة الأبناء خلال فترة الحظر المنزلي.
- أفاد 15 % بأن أحد أفراد الأسرة قد فقد وظيفته بسبب الجائحة.
- هناك ما نسبته 60 % من الأسر انتابتهم خوف من المستقبل، كما شعر 61 % من الأسر بعدم الأمان الإقتصادي.
- أجاب ما نسبته 40 % من الأسر بالخوف من التسريح من العمل بسبب الظروف الإقتصادية.
- أكثر شخص حمل عبء أكبر خلال الجائحة الأم بنسبة 49 % فالأب 34 %، ثم الأخوات 8 % فالأخوة 7 %.
- يخشى 72 % من الأسر من أن ينخفض دخلهم مستقبلاً. لقد ظهرت مشكلة البطالة كأبرز جوانب الضغوط الإقتصادية، حيث فقدَ بعض الآباء والأمهات الوظيفة.

وحول نتائج آراء الخبراء والمتخصصين بالإجابة على آثار جائحة وباء كوفيد - 19 على الأسرة، ورؤيتهم المستقبلية لمواجهة مثل هذه الأزمات مستقبلاً، فقد رأوا ما يلي :

- كثرت الشكوى من سوء الوضع الإقتصادي خاصة عند استغناء بعض الشركات عن الموظفين، مما أثر سلباً على تشغيل الإناث والذكور معاً.
- لقد أثر الوضع الإقتصادي بصورة مباشرة على ذوي الدخل المحدود والطبقة المتوسطة، حيث تعطل وتوقف الكثير من الأعمال مما سبب تراجع الوضع المعيشي للأسر.
- فقدان بعض الأفراد للوظائف بسبب إنهاء عقود الشركات، أو اغلاق المدارس والدوام عن بُعد؛ مما أثر ذلك على نفسياتهم كما أثر على ميزانية الأسر.
- الضغوط العملية على الأم لتواجد كافة الأفراد في ذات الوقت، فتحتاج المزيد من الجهود في المنزلية.
- ارتفاع نسبة البطالة بسبب التسريح من العمل، حيث تضررت الأسر التي تعمل بأجر يومي بشكل واضح وكبير، والأسر المنتجة وخاصة إذا كان رب الأسرة هو المنتج، والفتيات اللواتي يعملن في مشاغل النسيج والخياطة، والعاملون بصالونات الحلاقة والتجميل.
- وحول الفئة العمرية المتضررة أكثر فهم الإناث بالأعمار (26 - 40) عاماً، يليهم من هم بسن الطفولة.

7. دراسة تأثر وباء كوفيد - 19 على النساء العاملات في أسواق العمل حول العالم، منظمة العمل الدولية، 2020.

أعدت منظمة العمل الدولية تقريراً حول تأثر وباء كوفيد - 19 على النساء العاملات في أسواق العمل حول العالم. ولاستكشاف بعض الآثار المباشرة لجائحة كوفيد - 19 على الوضع الوظيفي للعمال في الأردن، فقد أجرت المنظمة دراسة للوضع الوظيفي للأفراد قبل عملية الإغلاق بسبب وباء كوفيد - 19 وأثناءه، وتناولت الآثار المترتبة على سبل معيشتهم نتيجة للتغيرات في وضعهم الوظيفي وأزمة جائحة فيروس كوفيد - 19 بشكل عام، وقد غطت الدراسة عينة من العاملين في مختلف القطاعات. لقد خلص تقرير المنظمة إلى أن الإناث فقدن 5 % من وظائفهن مقابل الرجال الذين فقدوا 3.9 % من وظائفهم، وأن 47 % من المستطلعين الذين كانوا يعملون قبل الإغلاق أصبحوا عاطلين عن العمل حالياً، ومن بين هؤلاء تم فصل 13 % بشكل دائم، وجرى تسريح 18 % مؤقتاً، و 16 % ألزموا في إجازة مدفوعة الأجر⁽³³⁾.

8. دراسة واقع تطبيق أشكال العمل المرن في الأردن، دراسة استطلاعية، 2018⁽³⁴⁾

هدفت الدراسة إلى استقصاء مدى تطبيق العمل المرن في الشركات والمؤسسات والهيئات في الأردن، وتوضيح الاختلافات القائمة بين الذكور والإناث في الاستفادة من العمل المرن وأشكاله، للوقوف على التأثيرات الإيجابية والسلبية للعمل المرن على عمل المرأة. وقد خلصت الدراسة إلى أن تطبيق العمل المرن بالمؤسسات والشركات كان ضئيلاً وبحودود 20 %، وأن الدوافع وراء طلب العمل المرن هي: المشاكل الصحية، والدراسة، ورعاية الأطفال، وصعوبة المواصلات.

⁽³³⁾ Tewodros Aragie Kebede, Svein Erik Stave & Maha Kattaa, Facing Double Crises Rapid assessment of the impact of COVID -19 on vulnerable workers in Jordan, ILO, May 2020.

⁽³⁴⁾ المجلس الأعلى للسكان، واقع تطبيق أشكال العمل المرن في الأردن: دراسة استطلاعية، 2018.

وبالنسبة لآثار تطبيق العمل المرن، فقد أفادت النتائج بأن 95 % من الشركات والمؤسسات بوجود آثار إيجابية، وأن 65 % منها قد استطاعت استقطاب ذوي مهارات وكفاءات، وقد أفادت 60 % من المؤسسات والشركات بأن العمل المرن قد ساهم في تشغيل الإناث واستمرارهن بالعمل، وأفاد 70 % منها بأن العمل المرن زاد إنتاجية العاملين، وقد أكدت الدراسة بأن التوسع في تطبيق العمل المرن سوف يرفع من مشاركة الإناث في سوق العمل ويقلل من انسحابهن المبكر.

وقد أوصت الدراسة بالتغلب على العقبات التي تحول دون المشاركة الفاعلة للإناث في سوق العمل؛ كبداية العمل المرن، وبناء بيئة صديقة للمرأة، وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية بما يشجع عمل المرأة، والتأكد من أن كلاً من الإناث والرجال يحصلون على بدلات الأمومة أو إجازة الأبوة وأنهم لا يواجهون التمييز عند استفادتهم من هذه البدلات. إضافة إلى الحاجة إلى تعزيز تدابير العمل المرن دون تخفيض إطار الحماية الاجتماعية للعاملين، وتوفير البنية التحتية والتكنولوجية الكفيلة بتسهيل العمل المرن، وتوفير الخدمات العامة مثل المواصلات العامة الميسرة، ودور رعاية الأطفال، والحضانات والمرافق ذات العلاقة لضمان إستقرار النساء العاملات في العمل وعدم انسحابهن المبكر.

9. دراسة انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني، 2014.

أجرى المجلس الأعلى للسكان دراسة هدفت إلى التعرف على أسباب انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني، والعوامل ذات العلاقة باستمرارها بالعمل، وقد تم الوصول إلى عينة مناسبة من النساء المنسحبات من سوق العمل لتعبئة الاستبيان، من خلال الإتفاق بين فريق العمل والمجلس الأعلى للسكان بأن يتم ذلك عن طريق فروع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وقد خلصت الدراسة إلى أبرز النتائج المتمثلة في أن أكثر من 50 % من المنسحبات يقعن ضمن الفئة العمرية 25 - 34 سنة، ثم يقل العدد تدريجياً مع تقدم السن، هذا وأظهرت النتائج أن معدل السن لكامل العينة حوالي 32 سنة والأحرف المعياري 8 سنوات، مع مدى واسع يتراوح ما بين 16-57 سنة، وأن الغالبية العظمى (78 %) متزوجات و(16 %) عزباء و(7 %) موزعة ما بين مطلقة أو منفصلة أو أرملة، أما من حيث عدد الأطفال في الأسرة الذين تقل أعمارهم عن (6) سنوات، فنجد أن أكثر من نصف المتزوجات (55 %) لديهن إبن / إبنة واحد/ واحدة تحت سن الست سنوات، كما تبين أن الزواج بحد ذاته، والتوجه مباشرة نحو الانجاب، ووجود أطفال تحت سن الست سنوات، جميعها تعتبر علامات فارقة ما بين بقاء المرأة في سوق العمل وانسحابها منه خاصة على سن مبكرة.

كما تبين أن الغالبية منهن (65 %) قد حصلن على اول فرصة عمل خلال أقل من عام، بينما هناك نسبة (8 %) قد استغرقت البحث أكثر من خمس سنوات، وأشارت النتائج إلى تركيز المنسحبات من سوق العمل في وظائف «عاملة» و«إدارية» و«معلمه» و«خياطة» و«سكرتيره». وان (44 %) منهن كانت رواتبهن الشهرية اقل من (200) دينار و(30 %) كانت رواتبهن الشهرين بين (200 - 350) دينار. هذه النتيجة تبين ضعف الأجور التي تتقاضاها المرأة الأردنية العاملة، والتي تجعل من خروجها للعمل خارج المنزل أمراً عديم الجدوى من الناحية الاقتصادية. كما خلصت الدراسة إلى تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل من 15.8 % عام 2008 إلى 10.8 % للعام 2013، وأن أهم أسباب إنسحاب المرأة من سوق العمل هي للظروف العائلية بنسبة 9 %، تلاها عبء تربية الأطفال بنسبة 7 %، ثم بسبب السفر خارج البلاد 6 %، ولسوء معاملة صاحب العمل للمرأة بنسبة 6 %.

الفصل الثاني

مراجعة لقوانين وأنظمة العمل ذات العلاقة بعمل المرأة ومقترحات التعديل

تمهيد :

يتناول هذا الفصل الانظمة والقوانين المتعلقة بمشاركة المرأة الإقتصادية وكذلك يتناول الفصل انظمة العمل المرن ويسعى للوقوف على أوجه القصور والفجوات التي تعترى الانظمة والقوانين المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل والتي تعترى أنظمة العمل المرن السارية حالياً للقطاعات العام والخاص وأي أشكاليات تعترض التطبيق العملي أو التي تتعارض وأحكام قانون الضمان الإجتماعي، وإقتراح التعديلات العملية والواقعية لمواءمة نظام العمل المرن، والتشريعات الخاصة بالحماية الإجتماعية، والتأمين الصحي والانجابي للمرأة العاملة.

أولاً: نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته حتى تاريخ 5 / 1 / 2022

بشكل عام، ساوى النظام فيما بين الموظفين الذكور والإناث، فعرف الموظف بالشخص المعين بقرار من المرجع المختص، كما جاء بالمادة (2) من التعريفات.

المادة 24: العلاوة العائلية

- أ- يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية مقدارها (20) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على (18) سنة.
- ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على (18) سنة.

التعديل المقترح المادة 24

- أ- يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية مقدارها (20) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم على (22) عاماً.
- ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد على (22) عاماً.

مببرات التعديل

لقد راعت المادة حال الموظف بغض النظر عن جنسه، كما أعطت الموظفة ميزة إذا كان زوجها مقعداً أو كانت تُعيل أولادها. هناك حاجة إلى رفع سن الأطفال حتى ينتهوا من سن المرحلة الجامعية.

المادة 97: نظام العمل المرن والجزئي :

نظمت المادة 97- ج آلية العمل المرن، حيث أتاحت للدوائر تنظيم ساعات العمل لديها وكذلك العمل الجزئي بشروط، فنصت على ما يلي:

1. على كل دائرة تنظيم ساعات العمل بما يتلاءم وطبيعة الخدمات التي تقدمها للمواطنين ومتلقي الخدمة ولها تطبيق مفهوم الدوام المرن بما في ذلك الدوام الجزئي لبعض وظائفها.
2. لا تسري احكام الترفيع الجوازي والترقية لاشغال الوظائف الاشرافية او القيادية او التنافس على جوائز التميز او الترشيح للبعثات والدورات المنصوص عليها في هذا النظام على الموظف بدوام جزئي.

3. يتم تنظيم جميع الشؤون المتعلقة بالدوام المرن بما في ذلك آلية احتساب الاجازات والراتب الإجمالي وبدل التسكين للموظف بدوام جزئي بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس.
4. للدائرة التي تستوجب طبيعة عمل بعض موظفيها العمل بنظام المناوبات أن تصدر التعليمات الداخلية اللازمة لتنظيمها على أن لا يقل عمل الموظف عن ساعات الدوام الرسمي المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المقترح والرأي :

تحديد التعليمات التطبيقية للعمل المرن والجزئي أسند لتعليمات يصدرها مجلس الوزراء، كون التعديل والادخال لهذين النوعين من العمل حديثاً، وهذا أمر واقعي وطبيعي.

المادة 99

يحق للموظف الحصول على الإجازات التالية:

- أ- الإجازة السنوية.
ب- إجازة الأمومة وإجازة الأبوة.
ج- الإجازة العرضية.
د- إجازة الحج.
هـ- الإجازة دون راتب وعلاوات. و- الإجازة المرضية.

التعديل المقترح

المادة (99): إضافة البند (ز) للمادة لمنح الزوجة أو الأنثى مرونة أكثر لمراعاة ظروفها الإجتماعية.

أو اضافتها للمادة 109-أ ، وكما يلي:

ز- إجازة الموظفة بدون راتب: يجوز منح الموظفة إجازة دون راتب وعلاوات لمدة تصل إلى سنتين متصلتين أو متقطعتين بصرف النظر عن أسباب طلبها.

المبرر للتعديل

المادة (99) – منحت الموظف الإجازة على عموميته ذكورا وإناثا.. لكن اشترطت المادة عند منح الإجازة للموظفة ما يلي:

- للسفر مع الزوج خارج البلاد إذا حصل على عقد عمل.
- للعناية بالأطفال إذا كانت أعمارهم أقل من سنتين فقط.
- حصول الموظفة على عقد عمل.

المادة 106 إجازة أمومة

أ. تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.

ب. يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة ثلاثة أيام عمل في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.

ج. تستحق الموظفة بعد إنتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة تسعة اشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها.

- أ. تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.
- ب. يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة خمسة أيام عمل في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.
- ج. تستحق الموظفة بعد إنتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة تسعة أشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها. ويجوز استبدال عدد ساعات الرضاعة المقدرة لفترة التسعة أشهر بأيام اجازات تُمنح للموظفة بعد ولادتها مباشرة، إذا لم يتعارض ذلك ويؤثر بشكل جوهري على انجاز العمل.

مبررات التعديل

منح ميزة للموظفة بعد الولادة باستبدال عدد ساعات الرضاعة بأيام اجازات تطبيقاً لنظام العمل المرن.

المادة 109 الإجازة بدون راتب وعلاوات

1. باستثناء الموظف بعقد شامل لجميع العلاوات والموظف المعين بموجب عقد على حساب المشاريع او على حساب رواتب الموظفين المنفكين عن العمل بسبب الاعارة او الإجازة بدون راتب وعلاوات، يجوز منح الموظف إجازة دون راتب وعلاوات بناءً على طلبه في أي من الحالات المبينة أدناه على أن يقدم الوثائق الثبوتية لطلب حصوله على هذه الإجازة.
2. لمرافقة الزوج أو الزوجة إذا كان أحدهما يعمل أو يدرس أو معاراً أو موفداً خارج المملكة.
3. للموظفة بعد إنتهاء إجازة الامومة لمدة لا تزيد على سنتين للعناية بطفلها الرضيع محسومة منها المدة التي كانت فيها على رأس عملها بعد تاريخ إنتهاء إجازة الامومة.
4. للموظفة لغايات قضاء العدة الشرعية بعد وفاة زوجها ولمدة لا تزيد على أربعة اشهر وعشرة أيام.

التعديل المقترح / إضافة البند 4 للمادة 109-أ

يجوز منح الموظفة إجازة دون راتب وعلاوات لمدة تصل إلى سنتين متصلتين أو متقطعيتين بصرف النظر عن أسباب طلبها.

مبرر التعديل

جواز منح الموظفة إجازة لمدة سنتين للعناية بالأطفال، أو لأي من الأسباب والظروف التي تعيشها.

المادة 173- أ: إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الإجتماعي

تنتهي خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الإجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام للموظف من الفئات الأخرى إذا أكمل الستين من عمره للموظف وخمسة وخمسين للموظفة، إلا أنه يجوز تمديد خدمة الموظف سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لاسباب تعود للمصلحة العامة، اما اذا كان التمديد لاستكمال مدة حصول الموظف على راتب تقاعدي فيكون ذلك بقرار من مجلس الوزراء لموظفي الفئة العليا وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام لباقي الموظفين.

التعديل المقترح

إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الإجتماعي المادة 173- أ:

تنتهي خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الإجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام للموظف من الفئات الأخرى إذا أكمل الستين من عمره للموظف وسبعة وخمسين للموظفة، إلا أنه يجوز تمديد خدمة الموظف سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لأسباب تعود للمصلحة العامة، أما إذا كان التمديد لاستكمال مدة حصول الموظف على راتب تقاعدي فيكون ذلك بقرار من مجلس الوزراء لموظفي الفئة العليا وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام لباقي الموظفين.

مبرر التعديل: الاقتراب أكثر من المساواة فيما بين الجنسين.

ثانياً: قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021

جاءت المادة (2) من قانون العمل بتحديد التعريفات ، حيث ساوت التعريفات فيما بين الجنسين؛ الذكور والإناث، بل ومنحت بعض الميزات للإناث على الذكور، وأهم تلك التعريفات ذات العلاقة التالي :

- صاحب العمل: الشخص الطبيعي أو المعنوي، وعرفت العامل بكل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل... وبالتالي فالتعريف شامل ومنصف للذكور وللإناث.

الأجر: « كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًا كان نوعها إذا نصّ القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقرّ التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقّة عن العمل الإضافي».

■ الحدث: « كل شخص ذكرًا كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة ».

■ المستحق: المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الإجتماعي المعمول به.

■ العمل المرن: « كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر أو ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية ».

■ التمييز في الأجر: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس

■ التعديل المقترح على المادة (2)، إضافة تعريف للتحرش الجنسي، وكما يلي:

التحرش الجنسي « أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به ».

المادة (27): إنهاء خدمة العامل

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار اليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

1. المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس أو خلال إجازة الأمومة.

التعديل المقترح

المادة (27): لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار اليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

1. المرأة الحامل ثبوت حملها بتقرير طبي معتمد.

2. المرأة خلال إجازة الأمومة، أو الإجازة بدون راتب وعلاوات، اللاحقة لإجازة الأمومة.

مبرر التعديل

حفظت المادة 27 حق المرأة الحامل في إستمراريتها بعملها، لكنها حددت ذلك اعتباراً من حملها بالشهر السادس. وكذلك خلالها إجازة الأمومة فقط.

حماية المرأة العاملة الحامل من إنهاء خدمتها بسبب الحمل طيلة فترة الحمل وعدم تحديد ذلك بالشهر السادس وإنما لكل فترة الحمل.

المادة (29) : ترك العمل دون إشعار

يُقترح إضافة الفقرتين ج ، د للمادة لتشمل تعريف واضح للتحرش كالتالي :

ج. -إذا تبين للوزير اعتداء صاحب العمل أو أي من العاملين والموظفين بممارسة أي شكل من أشكال التحرش الجنسي على العاملات والعاملين، فله أن يقرر إيقاع العقوبة المناسبة على الجاني، وذلك مع مراعاة احكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

د. لغايات هذه المادة يقصد بالتحرش الجنسي « أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به. »

المادة (48) الإجراءات التأديبية كالتالي :-

يقترح إضافة البند (د) للمادة كالتالي:

المادة (48/د): لصاحب العمل إيقاع العقوبة المناسبة للعامل الذي يقوم بالتحرش الجنسي بالغير، وفي حال لم يتم الاتفاق على حلّ الأشكال داخل مؤسسة العمل، فيحق لصاحب العمل تحويل الأطراف ذات العلاقة إلى القضاء.

مبرر التعديل

للسماح لصاحب العمل إيقاع عقوبات تتماشى مع سياسة الحماية من العنف والتحرش للتكامل مع لائحة الجزاءات.

المادة 55 النظام الداخلي للعمل :

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.

التعديل المقترح

أ. على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.

ب. على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه المبادئ المتبعة لتحديد الأجور والرواتب ضمن سلم رواتب واضح ومقرر.

مبرر التعديل: لضمان مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة والتدابير المتخذة لتفادي التمييز بين العاملين رجالاً ونساءً مع تحديد أساليب موضوعية لتقييم الأعمال بشكل خال من التحيز.

المادة (68) إجازة الزوجين

لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها.

التعديل المقترح

المادة (68) إجازة الزوجين

لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة:

أ. لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة.

ب. لا تزيد على ثلاث سنوات لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل خارج المملكة.

مبرر التعديل

يفترض منح ميزات لأزواج العاملين خارج المملكة، حيث الإفادة الاقتصادية والاجتماعية الكبيرتين من تحويلات العاملين في الخارج على الواقع التنموي للدولة.

المادة (69) القيود على عمل المرأة :

نصت المادة 69 على القيود على عمل المرأة تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب- الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

التعديل المقترح : إضافة البند ج كالتالي:

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها

ب- الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

ج- يسمح للمرأة الأردنية بالعمل بالمهن التي ترغب بالعمل بها والعمل بالأوقات التي ترغب بها أو إثنائها وذلك بناءً على موافقة مسبقة من وزير العمل مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الشأن.

مبرر التعديل : صدور القرار رقم(2018\2) من قبل وزير العمل بالسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو إثنائها وبناءً على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص.

المادة (70) : إجازة الأم لرعاية الأطفال

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشر أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

التعديل المقترح : للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها ثلاثة أشهر، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ثمانية أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

مبرر للتعديل: لتعزيز المساواة مع النساء العاملات في دوائر القطاع العام وفقاً لنظام الخدمة المدنية.

المادة (71) : إرضاع المولود

للمرأة العاملة بعد إنتهاء أجازة الامومة المنصوص عليها في المادة(70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

المادة (72) : رعاية الأطفال للعمال

أ. يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الإشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.
ب. للوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.

الملاحظات : الإبقاء على المواد 70 و71 و72 ولا نوصي بتعديل أي منها حتى لا تؤدي إلى مزيد من الضغط وتكون عائقا أمام المرأة لاستمرارها في عملها.

المادة (78) : واجبات صاحب العمل

المادة (78) : يتوجب على صاحب العمل ما يلي:

1. توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الاخطار والأمراض التي قد تتجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه.
2. توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من اخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس ، والنظارات والقفازات والأحذية وغيرهم وارشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.
3. احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وارشادات توضح فيها مخاطر المهنة و وسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن.
4. توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة
5. لا يجوز تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ او توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة.

التعديل المقترح : إضافة البند (ج) للمادة 78 وكما يلي:

أن يلتزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة وخالية من العنف والتحرش واعتباره جزء من الصحة والسلامة المهنية. وفي هذا، يلتزم بتطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون العمل اتجاه أي حالة من حالات التحرش الجنسي.

مبرر التعديل :

مقترح إضافة تعديل بالتزام صاحب العمل في توفير بيئة عمل نظيفة وخالية من العنف والتحرش و اعتبار ذلك جزء من الصحة والسلامة المهنية والمؤسسية.

ثالثاً: قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019

- كما هو حال القوانين والأنظمة الأخرى بالمفاهيم ، عرّفت المادة (2) من القانون:
- المؤمن عليه، بالشخص الطبيعي الذي تسري أحكام هذا القانون ذكراً كان أم أنثى.
- إجازة الأمومة: المدة الزمنية التي تمنح للمؤمن عليها بسبب الولادة. والمادة (3): شمول التأمينات بالمادة 3 - أ / 3: تأمين الأمومة.

المادة 26-أ.

يمنح قانون الضمان الإجتماعي الدفعة الواحدة لمنتسبي الضمان الإجتماعي لكلا الجنسين؛ الذكور والإناث في حالات محددة، هي:

- الشمول بأحكام قانون التقاعد المدني والعسكري.
- مغادرة المؤمن عليه غير الأردني المملكة.
- حصول المؤمن عليه الأردني على جنسية دولة أخرى.
- الحكم بالسجن على المؤمن عليه لمدة خمس سنوات فأكثر.
- الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال الراتب التقاعدي.
- اختيار التقاعد العسكري، أو الحرمان العسكري.
- الحصول للأردني على تقاعد آخر.
- الدراسة؛ للحصول على الشهادة الجامعية الأولى.
- إنتهاء الخدمة للذكر بسن 55 عاماً وللأنثى بسن 50 عاماً.

أما للأنثى بشكل خاص، فيمنحها قانون الضمان الإجتماعي تعويض الدفعة الواحدة في الحالات التالية:

1. إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب: الزواج، أو الترمّل، أو الطلاق.
2. للأنثى العزباء بعد سن 40 عاماً.
3. إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً.

التعديل المقترح :

أ. الغاء الاستثناء المطلق للأنثى بالحصول على الدفعة الواحدة بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق الا بعد سن التقاعد المبكر.

ب. تعديل السماح للعزباء فوق سن 40 عاماً إلى: « للأنثى العزباء عند بلوغها سنّ التقاعد المبكر ».

ج. تعديل التعويض عند إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً إلى: « إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً عند بلوغها سنّ التقاعد المبكر ».

المادة (44): للمؤمن عليها الإنتفاع من تأمين الأمومة وفقاً للمدة المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي:

أ. أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة.

ب. أن تثبت الولادة بشهادة رسمية.

التعديل المقترح

الفصل الخامس: تأمين الأمومة // المادة (44): للمؤمن عليها الإنتفاع من تأمين الأمومة وفقاً للمدة المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي:

أ. أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة،

إذا كانت تعمل بالمنشآت الكبيرة، أو لدى القطاع العام.

ب. أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة، إذا كانت المؤمن عليها (المرأة الحامل) المشمولة بأحكام هذا التأمين تعمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى القطاع الخاص، فتستحق نصف مدة إجازة الأمومة المنصوص عليها في قانون العمل ساري المفعول.

ج. أن تثبت الولادة بشهادة رسمية.

مبررات التعديل

تعديل المادة للأسباب التالية، بحيث لمنح المرأة الحامل شيئاً من الإنصاف:

- حيث تبدأ تُعاني من آثار الحمل منذ الأشهر الثلاثة الأولى، واشتراط أن يكون لها ستة أشهر اشتراكات يعني أن تكون قد تعينت بعد 3 أشهر حمل، فما الحال لو تعينت وهي في الشهر السادس مثلاً من الحمل، الا تستحق إجازة أمومة؟!!
- وكذلك الحال، لم تُفرّق المادة بين العاملات بالمنشآت الكبيرة والعاملات بالمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

الفصل الخامس: تأمين الأمومة

المادة (47) :

لا يجوز للمؤمن عليها التي حصلت على بدل إجازة الأمومة طلب صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (70) من هذا القانون إلا إذا كان عدد اشتراكاتها السابقة لإجازة الأمومة لا يقل عن اثني عشر اشتراكاً.

التعديل المقترح : الفصل الخامس: تأمين الأمومة

المادة (47): لا يجوز للمؤمن عليها التي حصلت على بدل إجازة الأمومة طلب صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (70) من هذا القانون إلا إذا كان عدد اشتراكاتها السابقة لإجازة الأمومة لا يقل عن 120 اشتراكاً.

مبرر التعديل

حتى لا يفتح المجال أمام المرأة لتلجأ إلى حقها التأميني بشكل جزئي؛ والذي قد يتكرر كسلوك، وبالتالي خسارة راتبها التقاعدي بعد سن التقاعد أو يدفعها للخروج من سوق العمل.

ولعل الغاء المادة كلياً أفضل لاستمرارية المرأة بالعمل.

رابعاً: نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

تقديم

بدأ العمل بنظام العمل المرن عالمياً في بريطانيا عام 1971م، وفي الأردن صدر نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017 في الجريدة الرسمية بعددها 5450 لسنة 2017؛ وذلك بهدف جعل بيئة العمل ريادة وأكثر انفتاحاً، وتعزيز المشاركة الاقتصادية للعاملين عموماً، وللمرأة العاملة بشكل خاص. وقد أصدر وزير العمل تعليمات تطبيقية للنظام بتاريخ 1/ 4 / 2018⁽³⁵⁾.

يكتنف نظام العمل المرن عدّة سلبيات عند التطبيق العملي، يمكن إيجازها فيما يلي:

- تخوف أصحاب العمل والمسؤولين التنفيذيين من أن تطبيق النظام سيرافقه تأخر في إنجاز العمل المطلوب.
- عدم التزام الموظفين بإنهاء المهام المطلوبة في الوقت المحدد.
- صعوبة عمليات المتابعة للإنجاز.
- زيادة الأعباء على إدارات الدوائر لمتابعة عمل الموظفين خارج نطاق العمل.
- العمل عن بعد سيزيد العبء على إدارات المؤسسات وذلك للتأكد من إنجاز الأعمال المطلوبة وإنهائها مقارنة بحال الاشراف المباشر على الموظفين؛ ما سيؤثر على الانتاجية في العمل.
- النظام الحالي لا يقدم أية امتيازات تساعد على تطبيقه، حيث لم يقدم الكثير من التغييرات على أرض الواقع.
- التطبيق سيزيد من الإجراءات البيروقراطية جراء آليات التقارير الخاصة اللازمة للنظام.
- التغييرات الواجب استحداثها على النظام الداخلي للمؤسسات وعلى عقود العمل للموظفين وتبعاتها على الإدارة العليا تجعل من الصعب وعدم الرغبة في تطبيقه.
- للعمل المرن في الدوائر والمؤسسات والشركات أهمية حيوية، فله تأثيرات إيجابية كبيرة على واقع منشآت العمل، فعلى سبيل المثال يمكن أيجاز التأثيرات الإيجابية التالية:
- تأثيره الإيجابي على اختيار الموظفين الأكفاء للعمل لمدة زمنية معينة مما يقلل من كلفة الأجور والرواتب المدفوعة، وفي الوقت ذاته تستفيد من طاقة الكفاءات والخبراء والأخصائيين في تنفيذ الأعمال والأنشطة بوقت قياسي، وبجودة عالية.
- العمل المرن يفسح المجال أمام الإناث وخاصة النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات تربية الأسر لدخول سوق العمل بشكل منظم متوافق عليه، وبما يحقق أهداف المؤسسات والشركات، ويعطي المجال المرن لأن تقدم الإناث خدماتهن في أوقات وظروف معينة، وهذا ما يعزز دور المرأة في سوق العمل، ويدعم استمرارها واستقرارها فيه.
- ما زالت تجربة الأردن في تطبيق العمل المرن بالمؤسسات والشركات محدودة وضئيلة نظراً لحدثة التشريعات المنظمة للعمل المرن، والتي صدرت عام 2017 ثم التعليمات التطبيقية الصادرة في نيسان 2018 لهذا نحتاج لمزيد من التسهيلات التشريعية لتوسيع إطار العمل المرن، وإعادة النظر بشروط وقيود العمل عموماً لمواكبة حاجة المهتمين بالعمل المرن وذوي الحاجة له لمناسبته لأوضاعهم وخاصة الإناث. في الواقع هناك إيجابية حيوية للعمل المرن لذوي الكفاءات والمتخصصين في العمل مع أكثر من مؤسسة وشركة، خاصة وأن الأعمال عالية الاختصاص وخاصة المكتبية منها كأعمال التخطيط، والبرمجيات، والدراسات، والاستشارات القانونية والهندسية والمالية والإقتصادية والإدارية لا تحتاج إلى تواجد مستمر في مكان العمل، لذلك يمكن أن يقدمها الخبراء والمختصون والفنيون ذوي المهارة لأكثر من مؤسسة وشركة؛ ما يجعل من إمكانية تحقيق إيرادات دخل أعلى لهم ذكورا وإناثاً.
- يُلبي العمل المرن حاجة العاملين ذوي المشاكل الصحية، ومن هم منخرطون بالدراسة، والنساء اللواتي يقمن على رعاية أطفالهن وأسرهن، ومن يواجهون صعوبة في المواصلة للوصول إلى العمل في الوقت

(35) محمد الخصاونة وآخرون، مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017، مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب بالتعاون مع فريدرك آيبرت شفتونغ، 2018.

الذي تزداد فيه الأزمات المرورية. ولا شك أن هذا يشجع عمل الإناث بشكل خاص ويعزز استمرارهن في سوق العمل وعدم انفكاكهن مبكراً.

■ التوسع في تطبيق العمل المرن سيرفع من مشاركة الإناث في سوق العمل ويقلل من انسحابهن المبكر، فمن الضروري إيجاد حلول للعقبات التي تحول دون انخراط فئات عمالية من المشاركة الفاعلة في سوق العمل المرن، وخاصة الإناث

■ من الأهمية متابعة أداء العمل المرن على الأداء والإنجاز للمؤسسات والشركات بغية تعزيز تدابيرها، وفسح المجال أكبر لهذا النوع من التوظيف للطاقات البشرية دون تخفيض إطار الحماية الإجتماعية للعاملين.

■ من الأهمية بمكان، لتوسيع نطاق العمل المرن توفير البنية التحتية والتكنولوجية المساعدة على تقديم الأعمال وإنجازها وتسهيل الإتصال والتواصل، وتوفير الخدمات اللوجستية لضمان حقوق العاملين والمؤسسات، وضمان إستقرار النساء العاملات وعدم انسحابهن المبكر من سوق العمل.

وفيما يلي التعديلات المقترحة :

المادة 3 : تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية:

- أ. العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة.
- ب. العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل امرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض.
- ج. العامل المنتظم بالدراسة الجامعية.
- د. العامل ذو الإعاقة.

مقترح التعديل :

الغاء مدة الثلاث سنوات وجعلها بعد إنتهاء مدة التجربة للعامل.

ج. العامل المنتظم بالدراسة الجامعية أو بأي تحصيل مهني أو تدريبي.

مبررات التعديل :

سمحت التعليمات لصاحب العمل التعاقد مع الموظفين الجدد لأول مرة بنظام العمل المرن.

المادة (4) يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية:

- أ. العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.
- ب. العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعاته وبشكل يتواءم مع إحتياجات العمل المحددة يومياً للعامل على أن لا يقل عن مجموع عدد الساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.
- ج. أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد الأيام المعتادة بالمنشأة على أن لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم.
- د. السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على أن لا تتجاوز أحكام القانون.
- ه. العمل عن بعد: يتم فيه إنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.

التعديل المقترح

العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك على أن لا يؤثر ذلك على الحماية الاجتماعية للعامل وبأن لا يخرج من مظلة الضمان الاجتماعي.

و. العمل ضمن ساعات مرنة يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع إحتياجات العامل وطبيعة العمل على أن لا يقل عن مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.

ز. د، هـ: إعادة النظر في تعريف السنة المرنة، واسبوع العمل المكثف، والعمل عن بعد مع مراعاة عدم انقطاع العامل عن شموله بالضمان الاجتماعي، ومراعاة عدم تأثر الراتب الخاضع للتقاعد.

المبرر للتعديل

لتأمين حماية كافية للعامل ، وخصوصاً انعكاس تحويل عقده من عقد ثابت إلى عقد مرن، ومخاطر خروجه من مظلة الضمان الاجتماعي أو انخفاض الراتب الخاضع للضمان الاجتماعي.

المادة 6 :

يحدد الأجر المستحق للعامل في عقد العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

التعديل المقترح

يحدد الأجر المستحق للعامل في عقد العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وبما لا يؤثر على الراتب التقاعدي للضمان الاجتماعي.

المبرر للتعديل

الأصل أن يقوم العامل بكامل عمله بساعات مرنة وبالتالي فلا ينتقص من أجره.

المادة (7) :

تحدد أحقية العامل في عقد العمل المرن للإجازات السنوية والمرضية وأي إجازات أخرى على أساس النسبة المئوية من ساعات العمل التي ينجزها.

التعديل المقترح

تحدد للعامل عملاً مرناً الإجازات السنوية والمرضية التالية كنسبة مئوية من ساعات العمل المتفق عليه وفقاً لعقد العمل المبرم فيما بين الطرفين:

أ. النسبة من الإجازة السنوية البالغة 21 يوماً.

ب. النسبة من الإجازة المرضية البالغة 14 يوماً.

ج. النسبة من إجازة الأمومة وإجازة الأبوة المقررة بقانون العمل.

د. الإجازة العرضية وبعده أقصى ثلاثة أيام.

المبرر للتعديل: هذه المادة بحاجة إلى التفصيل والتوضيح.

تعديلات تعليمات العمل المرن الصادرة بموجب المادة (13) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017

المادة (3):

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر ويطبق نظام العمل المرن أن يعدل النظام الداخلي لتنظيم العمل في مؤسسته ليتضمن ما يلي:

1. أشكال العمل المرن المطبقة في المؤسسة.

2. فئات العمال التي يطبق عليها العمل المرن في المؤسسة

3. أيام الراحة الأسبوعية... الخ.

التعديل المقترح : الغاء شرط عشرة عمال

المبرر للتعديل : لضمان حقوق العمال، ولزيادة انتاجية العمل وهذا لصالح المؤسسات والشركات.

الفصل الثالث

المشاركة في سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي

يعرض هذا الفصل خصائص العاملين في سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي لعام 2021 حيث الخصائص الإجتماعية، والإقتصادية للمشاركين بالخدمات التأمينية التي توفرها المؤسسة بموجب القانون رقم 1 لسنة 2014 والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للعاملين سواء الإلزامي عن طريق المنشأة أو من خلال الإشتراك الاختياري.
- تأمين الأمومة يطبق على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام القانون من خلال المنشآت التي يعملون فيها.
- تأمين التعطل عن العمل يطبق على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام هذا القانون.

كما يتناول الفصل المنشآت المشمولة بأحكام هذا القانون والذي جاء فيه أنّ كافة المنشآت العاملة في الأردن التي تشغل عاملاً واحداً أو أكثر ملزمة في التسجيل في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، وإشراك كافة العاملين لديها في التأمينات الإجتماعية التي تمنحها المؤسسة، ودفع الإشتراكات المترتبة عليها وعلى العاملين لديها للمؤسسة.

كذلك يتناول بند المنتفعين من هذه الخدمات والمتمثلة فيما يلي:

- أصحاب الرواتب التقاعدية: سواء تقاعد وجوبي على العمر 60 سنة للذكور و55 سنة للإناث أو تقاعد مبكر بشرط تحقق الشروط التي وردت بالقانون.
- بدل تعطل عن العمل: تمنح المؤسسة مبالغ مالية للمؤمن عليه بسبب التعطل عن العمل وحسب القانون.
- بدل أمومة: تمنح المؤسسة مبالغ مالية للمؤمن عليها بسبب الولادة وحسب القانون.
- تعويضات الدفعة الواحدة: تمنح المؤسسة تعويض مالي دفعة واحدة للمؤمن عليه حسب الأسباب التي تعتمدها المؤسسة كما سنرى لاحقاً.

أولاً: مؤشرات مشتركو الضمان الإجتماعي - المؤمن عليهم

سيتم في هذا الجزء تحليل المؤمن عليهم إلزامياً وإختيارياً وفقاً للجنس، وفئة الأجر، والمحافظة، والنشاط الإقتصادي، وحجم المنشأة، وقطاع العمل، وحجم العمالة. هذا إضافة إلى تحليل مستحقو الدفعة الواحدة وفقاً للجنس، والفئة العمرية، وممن صرف لهم بدل التعطل، وبدل إجازة الأمومة، ثم استعراض متوسطات الأجر للمؤمن عليهم وفقاً للجنس، وكذلك متوسطات الرواتب التقاعدية وفقاً للجنس ونوع الراتب وقطاع العمل.

1. المؤمن عليهم المشتركون (إلزامياً وإختيارياً) الفعالون حسب الجنس والجنسية والمحافظة لعام 2021

تشير بيانات الجدول رقم (1)، إلى إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً وإختيارياً الفعالين حسب الجنس والجنسية والمحافظة للعام 2021. وهنا لا بدّ من الإشارة إلى نوع الإشتراك بالضمان الإجتماعي، كما ورد بعنوان الجدول الذي يشير إلى الإشتراك الإلزامي؛ أي من خلال المنشأة، وذلك حسب قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2014 الذي جاء فيه: كافة المنشآت (الشركة والمؤسسة) التي تشغل عاملاً واحداً أو أكثر ملزمة بالتسجيل في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، وإشراك كافة العاملين لديها في منظومة التأمينات الإجتماعية التي تمنحها المؤسسة، ودفع الإشتراكات المترتبة عليها وعلى العاملين لديها، أمّا الإشتراك الاختياري فيتم من خلال المؤمن عليهم أنفسهم.

وقبل عرض خصائص العاملين في سوق العمل من المشتركين بالضمان الإجتماعي حسب المحافظة والجنس والجنسية سنتعرف على واقع مشاركة الإناث في سوق العمل الفعلي (المشغلين) ومشاركتهن بالضمان الإجتماعي:

- إجمالي عدد المشتركين بالضمان الإجتماعي في سوق العمل (الأردنيين وغير الأردنيين) 1,412,041 عاملاً لعام 2021، وعدد المؤمن عليهم الأردنيين المشتركين بالضمان الإجتماعي 1,243,635 مؤمن عليهم

لنفس العام؛ وبهذا يشكل الأردنيون المنتسبون للضمان الإجتماعي نسبة 88.1 % من مجمل المشتركين بالضمان الإجتماعي في الأردن.

■ بلغ عدد الإناث الأردنيات في سوق العمل الأردني المشتركات بالضمان الإجتماعي (الإلزامياً وإختيارياً) 359,530 أنثى لعام 2021 وعليه بلغت نسبتهن من إجمالي المؤمن عليهم الأردنيين 28.9 %، في حين بلغت النسبة للذكور 71.1 % أي يفارق 42.2 نقطة مئوية لصالح الذكور؛ ويمكن القول أنّ مشاركة المرأة عموماً في سوق العمل الأردني الفعلية متواضعة.

■ بلغ إجمالي عدد الأردنيات وغير الأردنيات في سوق العمل الأردني المشتركات بالضمان الإجتماعي 527,936 مشتركة (الإلزامياً وإختيارياً)، منهن 168,406 أنثى غير أردنية شكّلت الإناث عموماً (الأردنيات وغير الأردنيات) ما نسبته 37.4 % من مجمل المشتركين الأردنيين وغير الأردنيين المؤمن عليهم بالضمان الإجتماعي.

■ بلغت نسبة الإناث غير الأردنيات المشتركات في الضمان 31.9 % (527,936 / 168,406) من مجمل الإناث المشتركات بالضمان الإجتماعي؛ وهنّ غالباً يعملن في القطاع الخاص، والهيئات الدولية، والهيئات التطوعية، أو بمؤسسات المجتمع المدني التي لا تشترط الجنسية الأردنية.

الجدول رقم (1) إجمالي أعداد المؤمن عليهم (الإلزامياً وإختيارياً) الفعالين حسب الجنس والجنسية والمحافظة للعام 2021

المحافظة	أردنيون			غير أردنيين			النسبة (%)	المجموع الكلي
	النسبة (%) للمحافظة	المجموع	إناث	ذكور	النسبة (%) للمحافظة	المجموع		
العاصمة	79.3	986522	277566	708956	45.9	77270	12658	64612
العقبة	1.3	16311	3130	13181	3.3	5513	1019	4494
إربد	4.4	54625	22242	32383	18.2	30613	17632	12981
الزرقاء	3.5	44117	12860	31257	13.6	22856	9535	13321
الكرك	0.9	11599	3137	8462	1.5	2482	54	2428
عجلون	0.2	2833	894	1939	0.4	598	35	563
المفرق	0.8	9818	2293	7525	2.6	4355	89	4266
جرش	0.4	4480	1272	3208	0.7	1193	64	1129
البلقاء	1.7	20784	6659	14125	3.4	5755	155	5600
الطفيلة	0.2	2664	792	1872	0.5	905	4	901
معان	0.5	6154	1254	4900	1.3	2222	15	2207
مادبا	0.4	5570	1859	3711	1	1613	52	1561
الإشتراك الإختياري	6.3	78158	25572	52586	7.7	13031	304	12727
المجموع الكلي	100	1243635	359530	884105	100	168406	41616	126790

تبين بيانات الجدول اعلاه أنّ أعلى نسبة من المشتركين بالضمان الإجتماعي الأردنيين جاءت لمحافظة العاصمة وبنسبة 79.3 % يلي ذلك في محافظة إربد وبنسبة 4.4 % ، ثمّ محافظة الزرقاء بنسبة 3.5 % يليهم محافظة البلقاء وبنسبة 1.7 % ثمّ محافظة العقبة بنسبة 1.3 % أمّا بقية المحافظات فتتراوح النسبة بين 0.2 % إلى 1 %، حيث نجد التفاوت كبيراً بين المحافظات في نسب المشتركين بالضمان الإجتماعي، وهذا يتطلب المزيد من الدراسات للتعرف على أسباب تدني نسب المشاركة في سوق العمل لدى المحافظات التي بيّنت تدني نسب المشاركة لديها.

كما يظهر الجدول أنّ نسبة المشتركين إلزامياً في الضمان الإجتماعي من العاملين بسوق العمل - أيّ من خلال منشأة- بلغت 93.5 % ، وبالمقابل النسبة بين المشتركين إختيارياً 6.5 % للأردنيين وغير الأردنيين يفارق 87 نقطة مئوية، ويعود ذلك إلى توسعة الشمول التي قام بها الضمان الإجتماعي من خلال تعديل القانون ليشمل كافة العاملين بأجر

وبغض النظر عن عدد العمال بالمنشأة. وبالنسبة للأردنيات المشتركات إختيارياً بالضمان الإجتماعي، فقد بلغت نسبتهن 6.3 % من مجمل الأردنيين المشتركين إلزامياً وإختيارياً.

أما بخصوص للإناث المشتركات حسب الجنسية والمحافظة، فيوضح الجدول رقم (2) التوزيع النسبي للإناث المشتركات بالضمان الإجتماعي حسب الجنسية والمحافظة اذ يظهر أن نسبة الإناث الأردنيات المشتركات في الضمان الإجتماعي 28.9 % من مجموع المشتركين الأردنيين اما نسبة المشتركات من غير الأردنيات بلغت 24.7 % من مجموع المشتركين غير الأردنيين، وعلى مستوى المحافظة نجد ان اعلى نسبة اشتراك للإناث الأردنيات جاءت في محافظة اربد وبنسبة 40.7 % بالمقابل بلغت نسبة غير الأردنيات في نفس المحافظة 57.6 % من مجموع المشتركين من غير الأردنيين ويعود هذا إلى المناطق الصناعية في المحافظة و لطبيعة عمل المنشآت التي تعتمد في التشغيل على الاناث، ثم تأتي محافظة مادبا والبلقاء وعجلون بالمرتبة الثانية وبنسب 33.4 % و 32.0 % و 31.6 % على التوالي يلي ذلك في محافظات الزرقاء وجرش والعاصمة و الكرك وبنسب 29.1 % و 28.4 % و 28.1 % و 27.0 %، على التوالي و اقل نسب مشاركة للمرأة الأردنية في سوق العمل جاءت في محافظتي معان والعقبة وبنسب 20.4 % و 19.2 % وهي متقاربة لتوزيع المشتركات من غير الأردنيات حسب المحافظة.

الجدول رقم (2) التوزيع النسبي للإناث المؤمن عليهن (الزامياً وإختيارياً) حسب الجنسية والمحافظة للعام 2021

المحافظة	نسبة الإناث الأردنيات %	نسبة الإناث غير الأردنيات %	نسبة الإناث من المجموع الكلي للمؤمن عليهم %
العاصمة	28.1	16.4	27.3
العقبة	19.2	18.5	19.0
إربد	40.7	57.6	46.8
الزرقاء	29.1	41.7	33.4
الكرك	27	2.2	22.7
عجلون	31.6	5.9	27.1
المفرق	23.4	2.0	16.8
جرش	28.4	5.4	23.6
البلقاء	32	2.7	25.7
الطفيلة	29.7	0.4	22.3
معان	20.4	0.7	15.2
مادبا	33.4	3.2	26.6
المجموع الكلي	28.9	24.7	28.4

2. أعداد المؤمن عليهم (الزامياً وإختيارياً) حسب الجنسية والجنس للأعوام 2015 - 2021

يظهر جدول رقم (3) اجمالي المؤمن عليهم الزامي و اختياري حسب الجنس والجنسية للأعوام 2015 - 2021 تزايد عدد الإناث الأردنيات المؤمن عليهن للسنوات 2015 - 2019 من 281,5 ألف أنثى عام 2015 إلى 341,8 لعام 2019؛ كما يظهر الجدول تراجع عدد المؤمن عليهن لعام 2020 إلى 333,55 ألفاً جرّاء أزمة كوفيد - 19 بحوالي 825 مؤمن عليها عن العام السابق ثم يعاود عدد المؤمن عليهن للارتفاع ليصل إلى 359,53 ألفاً عام 2021.

وكذلك الحال بالنسبة للمشتركات للإناث غير الأردنيات، حيث تزايد عددهن من 135,9 ألف عام 2015 إلى 163,8 ألفاً للعام 2019، ثم تراجع عددهن عام 2020، ثم يعود للارتفاع ليصل إلى 168,4 ألف مشتركة عام 2021.

الجدول رقم (3) إجمالي المؤمن عليهم (الزامياً وإختيارياً) الفعالين حسب الجنس والجنسية للأعوام 2015-2021

المجموع الكلي	غير أردنيين			الأردنيون			الاعوام
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
1,166,991	135,948	35,891	100,057	1,031,043	281,501	749,542	2015
1,227,110	147,438	38,811	108,627	1,079,672	297,230	782,442	2016
1,285,168	162,325	44,546	117,779	1,122,843	313,571	809,272	2017
1,300,445	158,566	43,884	114,682	1,141,879	326,475	815,404	2018
1,345,118	163,808	48,348	115,460	1,181,310	341,801	839,508	2019
1,327,823	138,854	39,841	99,013	1,188,969	333,551	855,418	2020
1,412,041	168,406	41,616	126,790	1,243,635	359,530	884,105	2021

المصدر: المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، التقرير السنوي، 2021.

3. المؤمن عليهم إلزامياً حسب الجنس والجنسية وفئة الأجر الشهري لعام 2021

وللحديث عن التوزيع النسبي للأجور وفقاً للجنس، فمن الأفضل تحليل المؤمن عليهم إلزامياً وذلك لأن هذه المنشآت الرسمية هي التي تعكس واقع الأجور، وعليه تفيدنا المعلومات الرسمية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بمجمل العاملين في سوق العمل الأردني المنتسبين للضمان الإجتماعي بشكل إلزامي وفقاً للجنسية وللأجر بما يلي، وكما يستخلص من الجدول رقم (3)، حيث أنّ أكثر من نصف إجمالي المؤمن عليهم ذكور وإناث يتقاضون أجر شهري يتراوح بين 300 إلى 700 دينار وبنسبة 53.8 %، يلي ذلك عند فئة الأجر الشهري 300 دينار فدون وبنسبة 29.3 % كما أظهرت بيانات الجدول أنّ 13.8 % من المشتركين يتقاضون فئة أجر شهري من 700 إلى 1500 دينار وتتنخفض النسبة كلما زاد فئة الأجر الشهري.

أمّا على صعيد الجندر فيظهر الجدول تبايناً كبيراً بين الإناث الأردنيات والذكور الأردنيين لفئات الأجر الشهري، حيث تبين أنّ 35.5 % من المشتركات بالضمان الإجتماعي يتقاضين أجراً شهرياً 300 دينار فما دون، يلي ذلك عند فئة الأجر الشهري 700 إلى 1500 دينار وبنسبة 32.0 %، ثمّ عند فئة الأجر الشهري 300 إلى 700 دينار وبنسبة 25.7 %، ثمّ عند فئة الأجر الشهري من 1500 إلى 3000 دينار وبنسبة 21.3 %. ويتّضح أنّ توزيع الإناث الأردنيات حسب فئات الأجر الشهري بشكل متنسق نسبياً مقارنة بتوزيع الأردنيين الذكور حسب فئة الأجر الشهري، إذ يتّضح أنّ أكثر من نصف عدد الأردنيين المشتركين بالضمان الإجتماعي يتقاضون دخلاً شهرياً يتراوح بين 300 إلى 700 دينار وبنسبة 58.6 %، ثمّ تأتي فئة الأجر الشهري أقل من 300 دينار وبنسبة 22.88 %، ثمّ عند فئة الأجر الشهري من 700 إلى 1500 دينار وبنسبة 14.69 %، يلي ذلك عند فئة الأجر الشهري من 1500 إلى 3000 دينار وبنسبة 3 %، وأقلها عند فئة الأجر الشهري أكثر من 3000 دينار وبنسبة 0.71 % أي أقل من 1 %، ويظهر الجدول تباين توزيع الدخول عند الذكور بشكل كبير، مما عكس ما تمّ الإشارة له أعلاه عند الحديث عن توزيع المشتركات الأردنيات حسب الأجر الشهري.

الجدول رقم (4) أعداد المؤمن عليهم الفعالين إلزامياً حسب الجنس والجنسية وفئة الأجر الشهري لعام 2021

النسبة	المجموع	غير الأردنيين				الأردنيون					فئة الأجر الشهري
		النسبة	المجموع	إناث	ذكور	النسبة للإناث	النسبة للمجموع	المجموع	إناث	ذكور	
29.3	387660	77.83	120936	37579	83357	35.5	22.88	266724	94653	172071	أقل من 300
53.8	710763	17.79	27645	2862	24783	25.7	58.62	683118	175349	507769	700-300
13.3	175918	2.99	4652	529	4123	32.0	14.69	171266	54761	116505	1500-700
2.8	36582	0.89	1381	238	1143	21.3	3.03	35201	7509	27692	3000-1500
0.7	9752	0.48	752	104	648	18.6	0.77	9000	1673	7327	5000-3000
0.01	177	0.01	9	0	9	7.7	0.01	168	13	155	فأكثر 5000
100	1320852	100	155375	41312	114063	28.7	100	1165477	333958	831519	المجموع الكلي

أ. المؤمن عليهم الفعالين (إلزامياً) حسب الجنس والجنسية للأعوام 2015 - 2021

تشير البيانات التاريخية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي للمؤمن عليهم إلزامياً، وكما بالجدول رقم (4) للأعوام 2015-2021 إلى ارتفاع عدد الأردنيين المؤمن عليهم من 260.8 ألف مشتركة وعاملة عام 2015 إلى 319.25 ألفاً عام 2019، ثم تراجعت إلى 309.83 آلاف للعام 2020، وهو العام الذي شهد إغلاقاً بسبب الجائحة كوفيد - 19، ثم عادت أعداد المشتركات بالضمان الإجتماعي للارتفاع إلى 333.96 ألف مشتركة للعام 2021.

وعلى صعيد الجنس، فقد تزايدت نسبة المؤمن عليهم الإناث الأردنيين إلزامياً بالضمان الإجتماعي في الفترة 2015 - 2021، حيث ارتفعت من نسبة 27.1 % عام 2015 إلى 28.7 % للعام 2019، وتراجعت نسبياً إلى 27.8 % للعام 2020، وهو العام الذي شهد إغلاقاً بسبب جائحة كوفيد - 19. ثم عادت للارتفاع في العام 2021 إلى 28.7 % من مجمل المشتركين الأردنيين سنوياً.

الجدول رقم (5) أعداد المؤمن عليهم الفعالين (إلزامياً) حسب الجنس والجنسية للأعوام 2015 - 2021

نسبة الإناث الأردنيين %	المجموع الكلي	غير الأردنيين			الأردنيون			السنوات
		المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
27.1	1,097,967	135,948	35,891	100,057	962,019	260,829	701,190	2015
27.3	1,156,979	147,438	38,811	108,627	1,009,541	275,599	733,942	2016
27.7	1,215,576	162,325	44,546	117,779	1,053,251	291,591	761,660	2017
28.4	1,235,752	158,566	43,884	114,682	1,077,186	305,902	771,284	2018
28.7	1,274,660	163,808	48,348	115,460	1,110,852	319,250	791,602	2019
27.8	1,253,826	138,854	39,841	99,013	1,114,972	309,829	805,143	2020
28.7	1,320,852	155,375	41,312	114,063	1,165,477	333,958	831,519	2021

المصدر: للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، بيانات مجمعة من التقارير السنوية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي للفترة 2015-2021.

ب. المؤمن عليهم (الزامياً) حسب النشاط الإقتصادي والجنسية لعام 2021

يبين الجدول رقم (6) توزيع المؤمن عليهم إزامياً حسب النشاط الإقتصادي والجنسية لعام 2021، حيث اتضح، وكما سبق، أن نسبة الأردنيين المؤمن عليهم إزامياً بلغت 28.9 % للعام 2021، مقابل 26.6 % لغير الأردنيين، وعلى صعيد النشاط الإقتصادي فيتوزع كما يلي:

- أعلى نسب مؤمن عليهم من الأردنيين جاءت في الأنشطة الإقتصادية التعليم وبنسبة 65.9 % يليها في النشاط الإقتصادي الصحة والعمل الإجتماعي وبنسبة 57.9 % ثم في النشاط الإقتصادي المنظمات والهيئات غير الإقليمية وبنسبة 48.2 %.
- وتأتي أنشطة الخدمة المجتمعية وبنسبة 39.8 % ثم الوساطة المالية وبنسبة 35.1 % ثم الاسر الخاصة التي تعين أفرادا لاداء الاعمال المنزلية وبنسبة 30.9 % في المرتبة الثانية.
- ولبقية الأنشطة فتتوزع نسب المؤمن عليهم الأردنيين بنسب متفاوتة اقلها في النشاط الإقتصادي التعدين واستغلال المحاجر بنسبة 5.01 % لتصل إلى 27.7 % للأنشطة العقارية.
- اما المؤمن عليهم من غير الأردنيين فقد بلغت نسبة المؤمن عليهم في قطاع التعليم 48.28 % وهي النسبة الاعلى بين نسب توزيع الاناث غير الأردنيين حسب النشاط الإقتصادي يلي ذلك في النشاط الصناعة التحويلية وبنسبة 46.3 % ثم في النشاط الصحة والعمل الإجتماعي وبنسبة 41.03 %.
- وتأتي المنظمات والهيئات غير الإقليمية بالمرتبة الثانية وبنسبة 37.9 % ثم الوساطة المالية وبنسبة 16.73 %.
- ولبقية الأنشطة فتتوزع المؤمن عليهم من غير الأردنيين بنسب متقاربة نسبياً.

ويلاحظ من الجدول تفاوت كبير بين نسب توزيع المؤمن عليهم الأردنيين حسب النشاط الإقتصادي في حين نجد اتساق نسبي بين توزيع غير الأردنيين حسب النشاط الإقتصادي وقد يعود لاسباب ثقافية تؤثر في اختيار النشاط الإقتصادي للمؤمن عليهم الأردنيين ويتضح هذا بتفضيل الغالبية العظمى منهن العمل لدى النشاط الإقتصادي التعليم والصحة.

جدول رقم (6) التوزيع النسبي للمؤمن عليهم إزامياً حسب النشاط الإقتصادي والجنسية للعام 2021

النشاط الإقتصادي	نسبة الإناث الأردنيين	نسبة الإناث غير الأردنيين
الزراعة والصيد والحراجة	11.99	0.42
التعدين واستغلال المحاجر	5.01	0.72
الصناعات التحويلية	26.36	46.31
إمدادات الكهرباء والغاز والماء	9.40	0.66
الإنشآت	12.49	1.57
تجارة الجملة والتجزئة	16.14	4.37
السياحة	11.06	3.90
النقل والتخزين والإتصالات	19.87	8.10
الوساطة المالية	35.09	16.73
الأنشطة العقارية والإيجارية	27.69	10.98
الإدارة العامة والدفاع والضمان الإجتماعي	24.88	3.75
التعليم	65.90	48.28
الصحة والعمل الإجتماعي	57.97	41.03
أنشطة الخدمة المجتمعية	39.85	18.29
المنظمات والهيئات غير الإقليمية	48.02	37.91
الاسر الخاصة التي تعين أفراداً لاداء الاعمال المنزلية	30.90	15.00
المجموع الكلي	28.65	26.59

ت. المؤمن عليهم (إلزامياً) حسب القطاع الإقتصادي لعام 2021

تشير بيانات جدول رقم (7) أعداد المؤمن عليهم إلزامياً حسب القطاع الإقتصادي لعام 2021، حيث اظهر ان 53.9 % من المؤمن عليهم إلزامياً يعملون لدى القطاع الخاص يلي ذلك وبنسبة 44.53% من المؤمن عليهم يعملون لدى القطاع العام ولبقية القطاعات الإقتصادية تتوزع النسب بشكل متنسق نسبياً حيث بلغ نسبة المؤمن عليهم بالقطاع المختلط 0.92 % وفي المنظمات والهيئات الدولية 0.48 % واخيراً بلغت نسبة المؤمن عليهم إلزامياً في قطاع الجمعيات الخيرية 0.13 %.

الجدول رقم (7) أعداد المؤمن عليهم إلزامياً حسب القطاع الإقتصادي لعام 2021

القطاع	المجموع الكلي	نسبة القطاع %
العام	588205	44.53
الخاص	712435	53.94
المختلط	12118	0.92
المنظمات والهيئات الدولية	6352	0.48
الجمعيات الخيرية	1742	0.13
المجموع الكلي	1320852	100

ث. المؤمن عليهم (إلزامياً وإختيارياً) الأردنيون حسب الجنس والعمر لعام 2021

يتوزع المؤمن عليهم في سوق العمل وفقاً للأعمار بالفئات العمرية للقوى العاملة؛ أي أنها جزء من السكان في القوى البشرية القادرة على العمل عموماً؛ وعليه تبدأ الأعمار في سن العمل من 15 عاماً إلى 64 عاماً، وللأعمار ما بعد الخامسة والستين تعدّ غالباً بفئة المتقاعدين، وإن عمل البعض فهذا عمل إختياري، أو اضافي امتداداً للسنوات السابقة. والجدول التالي يبين أعداد المؤمن عليهم الأردنيين إلزامياً وإختيارياً حسب الجنس والعمر لعام 2021 اذ يظهر ما يلي:

تستحوذ الفئات العمرية 26 - 30 و 31 - 35 عاماً للمؤمن عليهم الأردنيين على أعلى نسبة تشغيل وتأمين وبواقع 18.9 % و 18.2 % من مجمل الأردنيين المؤمن عليهم. تليها فئة 36 - 40 عاماً بمعدل 16.7 % ثم فئة الأصغر سناً للأعمار 21 - 25 عاماً وفئة 41 - 45 عاماً بنسبة 13.2 % ، من مجمل الأردنيين المؤمن عليهم إلزامياً وإختيارياً.

- من الملاحظ أن نسبة الإناث تتزايد تدريجياً نسبة لإجمالي المؤمن عليهم إلزامياً وإختيارياً وفقاً للأعمار الشابة العاملة في سوق العمل بالمملكة، فمن نسبة 2.5 % لفئة الأعمار الأقل من 21 عاماً؛ وهذا حال طبيعي حيث يكون الإناث والذكور بهذا السن على مقاعد الدراسة، ويرتفع المؤمن عليهم إلى 13.2 % للفئة العمرية 21 - 25 عاماً، وتتزايد إلى نسبة 18.9 % للفئة العمرية 26 - 30 عاماً، ثم تبدأ بالتراجع التدريجي لباقي الفئات العمرية الأكبر سناً.
- لعل ما يُفسّر تراجع مساهمة الإناث بشكل كبير في سوق العمل المؤمن عليهن بعد الأعمار +46 هو بلوغ المرأة سنّ التقاعد مبكراً أكثر من الرجل، حيث قوانين العمل في العالم عموماً تمنح الأنثى سنّاً مبكراً للتقاعد قبل الذكور.
- كما أن هناك أسباباً أخرى تتعلق بدور المرأة في المجتمع الأردني وغير الأردني بشكل عام تجعلها تفضّل الإنسحاب من سوق العمل مبكراً.

الجدول رقم (8) أعداد المؤمن عليهم (الزامياً وإختيارياً) الأردنيون حسب الجنس والعمر لعام 2021

الفئة العمرية	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الفئة العمرية %	نسبة الجنس %
أقل من 21	27195	4067	31262	2.5	13.01
25-21	123432	41308	164740	13.2	25.07
30-26	169756	65732	235488	18.9	27.91
35-31	161340	65147	226487	18.2	28.76
40-36	138526	68812	207338	16.7	33.19
45-41	106848	57541	164389	13.2	35.00
50-46	80868	38119	118987	9.6	32.04
55-51	49562	16714	66276	5.3	25.22
56-60	23858	1876	25734	2.1	7.29
61 فأكثر	2720	214	2934	0.2	7.29
المجموع الكلي	884105	359530	1243635	100	28.91

4. مستحقو تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس وسبب التعويض

أ- من يستحق الدفعة الواحدة

يمنح قانون الضمان الإجتماعي الدفعة الواحدة لمنتسبي الضمان الإجتماعي لكلا الجنسين؛ الذكور والإناث في حالات محددة، توضح بالجدول رقم (9) وكما يلي:

وفقاً لقانون الضمان الإجتماعي، فإن من يستحق الدفعة الواحدة من الذكور والإناث هم الفئات التالية :

- الشمول بأحكام قانون التقاعد المدني والعسكري.
- مغادرة المؤمن عليه غير الأردني المملكة.
- حصول المؤمن عليه الأردني على جنسية دولة أخرى.
- الحكم بالسجن على المؤمن عليه لمدة خمس سنوات فأكثر.
- الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال الراتب التقاعدي.
- اختيار التقاعد العسكري، أو الحرمان العسكري.
- الحصول للأردني على تقاعد آخر.
- الدراسة؛ للحصول على الشهادة الجامعية الأولى.
- إنتهاء الخدمة للذكر بسن 55 عاماً وللأنثى بسن 50 عاماً.
- أما للأنثى بشكل خاص، فيمنحها قانون الضمان الإجتماعي تعويض الدفعة الواحدة في الحالات التالية:
- إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب: الزواج، أو الترمّل، أو الطلاق.
- للأنثى العزباء بعد سن 40 عاماً.
- إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً (المذكورة سابقاً).

ويمكن استخلاص أسباب الحصول على الدفعة الواحدة للأردنيين وفقاً للجنس من الجدول رقم (9) وكما يلي :

- حازت الإناث على استحقاق الدفعة الواحدة في المجالات التي حددها القانون حصرياً (إنهاء الخدمة بسبب الزواج أو الترميل أو الطلاق والعزباء فوق السن 40 سنة)، بلغ مجموع المستفيدات عام 2021 من مستحقات تعويضات إنهاء الخدمة بسبب الزواج أو الترميل أو الطلاق، والعزباء فوق سن 40 عاماً من الإناث (11,044)، وبنسبة بلغت 58.4% من مجمل المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة.
- وعموماً، فقد كان سبب إنهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج والتميل والطلاق يزيد على نصف مجموع مستحقو الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)، وبنسبة وصلت إلى 55.3% للعام 2021. وتلي هذا السبب أهمية استحقاق الدفعة الواحدة بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي ما شكلوا نسبة 17.85% من مجمل مستحقي الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف).
- وتأتي أسباب أخرى بأهمية بسيطة مثل: الأردنيون الحاصلون على تقاعد آخر بنسبة 7.4%، وتداخل بعض الأنظمة التقاعدية 6.65%، وإنهاء الخدمة للذكور عند 55 عاماً والأنثى عند 45 عاماً للتقاعد المبكر لهما ما شكلوا نسبة 5.65%.
- وبالنسبة لتوزيع الحاصلات على التعويضات حسب سبب التعويض للإناث الأردنيات، فقد استحققت 745 أنثى تعويض الدفعة الواحدة بسبب الوفاة والعجز الطبيعي وإكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي، شكلن نسبة 22.1% من مجمل الحاصلين على الدفعة الواحدة للذكور والإناث (عدا مستحقو السلف). وتلي تلك الأسباب، حصول المؤمن عليه الأردني على جنسية أخرى، فحازت الإناث على نسبة 15.7% من مجمل الذكور والإناث. أما باقي التوزيعات حسب الجنس لأسباب استحقاق التعويض، فقد كانت الأرقام متواضعة لذلك تظهر النسب عالية أحياناً⁽³⁶⁾.
- ولطلب استكمال الدراسة الجامعية، شكلت الإناث النسبة الثالثة من حيث الأهمية مقارنة بالذكور، حيث ما نسبته 19.9% من الإناث الأردنيات حصلن على الدفعة الواحدة بسبب الدراسة الجامعية من مجمل الأردنيين الحاصلين على التعويض (الذكور والإناث) ولهذا السبب.
- وبالمجمل، فإن 12,096 أنثى أردنية قد حصلن على تعويض الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)؛ شكلت ما نسبته 63.9% من مجمل المستفيدين ذكوراً وإناثاً فيما عاد مستحقو السلف.

(36) فمثلاً، نسبة الإناث 60% من إجمالي الذكور والإناث لسبب استكمال صرف تعويضات سابقة حيث الإناث فقط 6 من أصل 10، وكذلك الحال الشمول بأحكام قانون التقاعد المدني أنثى واحدة من 3 أي 33%.

الجدول رقم (9) مستحقو تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس والجنسية وسبب التعويض لعام 2021

غير أردنيين				أردنيون					سبب التعويض
نسبة الإناث (%)	المجموع	إناث	ذكور	نسبة سبب التعويض	نسبة الإناث (%)	المجموع	إناث	ذكور	
0	0	0	0	0.02	33.3	3	1	2	الشمول بأحكام قانون التقاعد المدني والعسكري
35.95	35649	12817	22832	0.00	0.0	0	0	0	مغادرة المؤمن عليه غير الأردني نهائياً
0.00	0	0	0	1.38	15.7	261	41	220	حصول المؤمن عليه الأردني على جنسية أخرى
0.00	0	0	0	0.16	0.0	30	0	30	الحكم على المؤمن عليه بالسجن مدة لا تقل عن 5 سنوات
100.00	1	1	0	55.32	100.0	10466	10466	0	إنهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج، الترميل، الطلاق
0.00	0	0	0	3.06	100.0	578	578	0	العزباء فوق سن 40
32.14	28	9	19	0.05	60.0	10	6	4	استكمال صرف تعويضات سابقة
9.49	506	48	458	17.85	22.1	3376	745	2631	الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي
0.00	0	0	0	0.32	3.3	60	2	58	التقاعد العسكري - أفضل-
0.00	0	0	0	0.00	0.0	0	0	0	قرار مجلس الإدارة
0.00	0	0	0	0.02	0.0	4	0	4	حالة خروج خاصة/قرار لجنة شؤون الضمان
2.38	84	2	82	6.65	8.3	1258	105	1153	تداخل
0.00	0	0	0	0.03	0.0	5	0	5	حرمان - عسكري
0.00	2	0	2	5.65	6.5	1069	70	999	إنهاء الخدمة ذكر 55 واثني 50
0.00	0	0	0	7.43	0.3	1406	4	1402	الأردني الحاصل على أي تقاعد
0.00	0	0	0	2.07	19.9	392	78	314	الدراسة للحصول - الشهادة الجامعية الأولى
35.50	36270	12877	23393	100.0	63.9	18918	12096	6822	المجموع عدا مستحقو السلف
37.88	100027	37889	62138		29.4	372013	109515	262498	المجموع الكلي شاملا السلف (الاجمالي) (472040)

أما الإناث غير الأردنيات، فكانت أعلى نسبة مستحقات لتعويض الدفعة الواحدة جاءت بسبب مغادرتهن المملكة نهائياً ونسبة 36 %، يليها بسبب استكمال صرف تعويضات سابقة بنسبة 31.1 %، ثم بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي واللواتي شكلن 9.5 % من مجمل الذكور والإناث لهذا السبب و عدا مستحقو السلف. أما بالمجمل للإناث غير الأردنيات وبما يشمل السلف، فقد شكلت الإناث ما نسبته 37.9 % من مجمل الذكور والإناث مستحقو تعويض الدفعة الواحدة بمن فيهم السلف؛ أي شاملاً هذا مستحقو السلف.

ب. مستحقو تعويض الدفعة الواحدة الأردنيون حسب الجنس وللإناث بسبب الترميل والطلاق والزواج والعزباء فوق العمر 40 عاماً للفترة 2015 - 2021

في هذا الجزء، جرى مراجعة وتحليل مستحقو تعويض الدفعة الواحدة للمشاركين الأردنيين وفقاً للجنس، وتتبع

التطور التاريخي لهذا التعويض، وخاصة الأسباب لتعويض الإناث للفترة 2015 - 2021، وكما يلي:

تراجعت نسبة الإناث مستحقات الدفعة الواحدة بشكل نسبي خلال الفترة قيد الدراسة، فقد انخفضت من نسبة 81.3 % و 81.4 % لعام 2015 و 2016م من مجمل مستحقي تعويض الدفعة الواحدة إلى 79.1 % و 79.4 % في العامين 2017 و 2018، ثم تراجعت إلى 66.1 % للعام 2019. وإلى 61.7 % لعام 2020 وذلك جراء أزمة وباء كوفيد - 19 ، وقد أظهرت زيادة ملحوظة عام 2021 لترتفع إلى 63.9 % من مجمل الذكور والإناث مستحقو تعويضات الدفعة الواحدة.

■ أما نصيب الإناث من تسهيلات قانون الضمان الإجتماعي في تعويض الدفعة الواحدة لأسباب الزواج والترمل والطلاق، وكذلك للعزباء بعد سن 40 عاماً، فقد تذبذبت أعداد تعويضات الدفعة الواحدة لهذه الأسباب نسبة لمجمل التعويضات للدفعة الواحدة خلال الفترة قيد الدراسة، حيث نمت بمعدل 22.2 % لعام 2016م وتراجعت إلى 1.1 % للعام الذي يليه مباشرة، وارتفعت بمعدل 33.3 % للعام 2018، وإلى 17.9 % للعام 2019، إلا أنها بعد كوفيد -19 أظهرت نمواً سالباً بما قيمته 11.5 % و 20.5 % لعامي 2020 و 2021 على التوالي. وهذا يعني أن بعد أزمة كوفيد - 19 قد تراجعت أعداد الإناث اللواتي استحقن الدفعة الواحدة للسنوات 2019 - 2021؛ ما يدل على الأثر الإيجابي لقوانين الدفاع في عدم انسحاب المرأة من سوق العمل للحالات الأربعة التي منح قانون الضمان الإجتماعي استثناء منها للمرأة.

■ وكذلك الحال، لو تفحصنا أعداد الإناث مستحقات تعويضات الدفعة الواحدة لفترة أزمة وباء كوفيد - 19 وما بعدها، نلاحظ تراجع أعدادهن من 16,924 سيدة عام 2019 إلى 15,153 عام 2020 ثم إلى 12,096 سيدة للعام 2021.

والجدول رقم (10) يبين عدد مستحقو التعويض وفقاً للجنس وللأسباب الخاصة بالإناث للفترة 2015 - 2021

الجدول رقم (10) مستحقو تعويض الدفعة الواحدة الأردنيون حسب الجنس وللإناث بسبب الترمل والطلاق والزواج والعزباء فوق العمر 40 عاماً للفترة 2015 - 2021

السنوات	ذكور	إناث	المجموع لكافة الأسباب	نسبة الإناث مستحقات الدفعة الواحدة %	الدفعة الواحدة للإناث للزواج، والترمل، والطلاق، والعزباء بعد سن 40 عاماً	معدل النمو السنوي لحالات الزواج والطلاق والترمل وفوق سن 40 عاماً %
2015	1,965	8,530	10,495	81.3 %	8,256	--
2016	2,381	10,436	12,817	81.4 %	10,089	22.2
2017	2,751	10,414	13,165	79.1 %	9,978	1.1-
2018	3,626	14,011	17,637	79.4 %	13,301	33.3
2019	8,684	16,924	25,608	66.1 %	15,683	17.9
2020	9,389	15,153	24,542	61.7 %	13,886	11.5-
2021	6,822	12,096	18,918	63.9 %	11,044	20.5-

ت - الحاصلون على تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس لعام 2021

■ عموماً، بلغ المجموع الكلي للحاصلين على الدفعة الواحدة من الأردنيين وغير الأردنيين 472,040 مؤمن عليه ولكلا الجنسين، شكلت الإناث نسبة 31.23 % فقط.

■ بلغ المجموع الكلي للأردنيين للحاصلين على الدفعة الواحدة 372,013 مؤمن عليه للعام 2021، منهم 109,515 من الإناث؛ وبهذا شكلت الإناث ما نسبته 27.3% فقط من مجمل الأردنيين الحاصلين على الدفعة الواحدة.

■ كما بلغ مجموع الحاصلين على الدفعة الواحدة من غير الأردنيين 33,804 أشخاص من الجنسين، نسبة الإناث منهم 29.4%.

■ وبالنسبة لمجمل الإناث الأردنيات وغير الأردنيات الحاصلات على الدفعة الواحدة ممن انتهت خدمتهن بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق فبلغ 10,467 سيّدة، كان عدد غير الأردنيات المستحقات واحدة فقط. فيما بلغ مجمل الإناث الأردنيات وغير الأردنيات مستحقات تعويضات الدفعة الواحدة لكافة الأسباب 24,973 سيّدة شكلن ما نسبته 45.3% من مجمل مستحقي تلك التعويضات (مجمل المستحقين الذكور والإناث بلغ 55,188 للعام 2021) عدا مستحقو السلف.

■ كان عدد الإناث الحاصلات على الدفعة الواحدة من العازبات بعد سنّ ال 40 عاماً بسيطاً ليصل فقط إلى 578 أنثى أردنية؛ شكلن ما نسبته 4.8% من مجمل الإناث الأردنيات الحاصلات على الدفعة الواحدة. وما يجدر ذكراً أنه لا توجد أية أنثى غير أردنية استحققت التعويض لهذه الحال (وهو العزباء فوق سن 40 عاماً)، كما يمكنك ملاحظته من الجدول رقم (9) السابق.

5. المؤمن عليهم ممن صُرف لهم بدل التعطل عن العمل حسب الجنس والجنسية والمحافظة لعام 2021

تفيدنا المعلومات الرسمية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي للعام 2021، وكما هو مبين بالجدول رقم (11) بأن عدد الأردنيين الحاصلين على بدل التعطل 99,941 مؤمناً/مشاركة بالضمان الإجتماعي، منهم 19,577 مشتركاً إناثاً، شكلت نسبة الإناث اللواتي حصلن على بدل التعطل 19.6% من مجمل الأردنيين الحاصلين على بدل التعطل. أما الإناث غير الأردنيات الحاصلات على بدل التعطل فبلغت نسبتهن 12.6% من مجمل غير الأردنيين الحاصلين على هذا البديل.

الجدول رقم (11) أعداد المؤمنون عليهم الذين صرفت لهم بدل التعطل عن العمل حسب الجنس ومنشأة الفرع لعام 2021

النسبة (%)	المجموع الكلي	غير أردنيين			أردنيون			الفرع
		المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
16.9	17147	281	43	238	16866	3137	13729	عمان المركز
2.3	2339	58	6	52	2281	319	1962	العقبة
4.4	4520	23	3	20	4497	1447	3050	اريد
8	8137	154	30	124	7983	1748	6235	الزرقاء
18.2	18544	370	38	332	18174	3645	14529	شمال عمان
5.7	5797	115	8	107	5682	848	4834	سحاب
0.9	945	16	0	16	929	257	672	الكرك
13.1	13290	221	25	196	13069	1967	11102	جنوب عمان
0.3	300	4	0	4	296	159	137	عجلون
1	979	10	0	10	969	144	825	المفرق
0.6	568	28	8	20	540	170	370	جرش
2.8	2813	34	1	33	2779	597	2182	السلط
0.2	180	3	0	3	177	40	137	الطفيلة
0.6	657	10	1	9	647	73	574	معان
0.7	732	8	0	8	724	242	482	مادبا
7.4	7527	150	26	124	7377	1702	5675	شرق عمان
15	15232	263	30	233	14969	2402	12567	غرب عمان (اليوبيل)

2	1990	8	2	6	1982	680	1302	اليرموك
100	101697	1756	221	1535	99941	19577	80364	المجموع الكلي
100		100	12.59	87.41	100	19.59	80.41	النسب حسب الجنس

وحسب توزيع التعويض لبدل التعطل للأردنيين وفقاً لموقع ومركز الصرف فقد حاز مركز شمال عمان على أكبر نسبة تعويض لبدل التعطل، حيث حصل المستفيدون على 18.2% من مجمل تعويضات الأردنيين، ثم عمان المركز ليستحوذ على نسبة 16.88% من مجمل تعويضات الأردنيين للتعطل. وقد تلاهما، مركز غرب عمان/اليوبيل بنسبة 15% تقريباً من تعويضات بدل التعطل، وجاء بالمرتبة الرابعة، مركز جنوب عمان ليستحوذ على نسبة 13.08% من مجموع تعويضات الأردنيين المستحقين لبدل التعطل.

6. المؤمن عليهم الحاصلات على بدل إجازة الأمومة حسب الجنسية والعمر لعام 2021

وفقاً لقانونها، تصرف المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي للسيدات بدل إجازة الأمومة، فقد تم صرف بدل إجازة الأمومة ل 10,988 سيدة بالمجمل للعام 2021، منهن 10,795 سيدة أردنية؛ أي بنسبة 98.2%، والباقي لسيدات غير أردنيات، كما يتبين من الجدول رقم (12). ووفقاً للأعمار، فإن توزيع المستحقات لبدل إجازة الأمومة الأردنيات قد تركزت في السيدات ذوي الفئات العمرية 26 - 30 عاماً لتستحوذ على نسبة 41.8% من مجمل تعويضات الأردنيات. وتأتي الفئة العمرية 31 - 35 عاماً بالدرجة الثانية، حيث حصلن على نسبة 33% من مجمل عدد المستحقات لبدلات إجازة الأمومة الأردنيات. وثالثاً، تأتي الفئة العمرية 36 - 40 عاماً لتحصل هذه الفئة على ما نسبته 14.2% من عدد مستحقات بدل إجازة الأمومة من الأردنيات. أما النسبة من كل فئة للأردنيات، فقد تقاربت الفئات العمرية 21 - 45 عاماً في حصة الأردنيات من مجمل الأردنيات وغير الأردنيات لتشكل قرابة 98%، وتراجعت قليلاً للفئة العمرية 46 - 60 عاماً لتصل نسبة 90%.

الجدول رقم (12) أعداد المؤمن عليهم المستحقات لبدل إجازة الأمومة حسب الجنسية والفئة العمرية لعام 2021

الفئة العمرية	أردنيات	نسبة الأردنيات %	غير أردنيات	المجموع الكلي	النسبة لمجموع الأردنيات (%) وغير الأردنيات (%)	التراكمية (%)
أقل من 21	14	100	0	14	0.1	0.1
25-21	864	98.0	18	882	8	8.2
30-26	4506	98.0	91	4597	41.8	50
35-31	3575	98.6	49	3624	33	83
40-36	1529	98.1	29	1558	14.2	97.2
45-41	298	98.3	5	303	2.8	99.9
50-46	9	90.0	1	10	0.1	100
أكبر من 51	0	0	0	0	0	100
المجموع الكلي	10795	98.2	193	10988	100	
النسبة %		98.24	1.76	100		100

7. المؤمن عليهم الأردنيون حسب الجنس وقطاع العمل والأجر الشهري لعام 2021

بلغ المتوسط العام للأجور المؤمن عليهم بالضمان الإجتماعي 586 دينار شهرياً لكلا الجنسين الذكور والإناث، حيث بلغ متوسط الأجر الشهري للإناث 554 دينار؛ ما يعادل 92.5% من أجور الذكور للعام 2021. وتتنوع أجور المؤمن عليهم وفقاً للتأمينات الإلزامية والاختيارية وحسب الجنس والجنسية للعام 2021 كما يبين بالجدول رقم (13) التالي، وكما يلي:

■ القطاع العام، بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 587 ديناراً مقارنة بمبلغ 557 ديناراً للذكور؛ أي أن

رواتب الإناث قد فاقت الذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 100:105.4 لصالح الإناث.

■ **القطاع الخاص:** بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 509 دنانير مقارنة بمبلغ 628 ديناراً للذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 100:81.1 لصالح الذكور.

■ **القطاع المختلط:** بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 940 ديناراً مقارنة بمبلغ 1193 دينار للذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 100:78.8 لصالح الذكور.

■ **قطاع المنظمات والهيئات الدولية:** بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 1087 ديناراً مقارنة بمبلغ 1130 ديناراً للذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 100:96.2 لصالح الذكور.

■ **قطاع الجمعيات الخيرية:** بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 540 ديناراً مقارنة بمبلغ 583 ديناراً للذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 100:92.5 لصالح الذكور.

وبذلك، نستخلص أن معظم القطاعات أجورها لصالح الذكور بما فيها الهيئات الدولية، فيما عدا العاملون بالقطاع العام فهي لصالح الإناث، ومع هذه الخلاصة الرقمية، إلا أن القوانين والتشريعات لا يوجد فيها أي بند يشير إلى التمييز بين الإناث والذكور من حيث الأجر الشهري.

الجدول رقم (13) متوسط أجور المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس وقطاع العمل للعام 2021 بالدينار

المتوسط العام	اجور الإناث/الذكور*	إناث	ذكور	
565	105.4	587	557	القطاع العام
591	81.1	509	628	القطاع الخاص
1143	78.8	940	1193	القطاع المختلط
1108	96.2	1087	1130	منظمات وهيئات دولية
558	92.6	540	583	الجمعيات الخيرية
586	92.5	554	599	المتوسط العام الكلي
المصدر: المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، التقرير السنوي، الملاحق الإحصائية، 2021. تم احتسابه				

ثانياً: المنفكون (المنسحبون) من الضمان الإجتماعي

يتناول هذا البند تحليل بيانات المنفكين من الضمان الإجتماعي من واقع البيانات المنشورة بنظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)⁽³⁷⁾.

(37) المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2202.

1. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنس للأعوام 2017-2021

تفيد بيانات المنفكين من الإشتراك بالضمان الإجتماعي بتزايد عدد المنفكين خلال السنوات 2017-2021 كما يبينه الجدول رقم (14) بما يلي:

ارتفع عدد المنفكين من 15,200 عام 2017 إلى 17,240 منفكاً عام 2021؛ وبمقارنة المنفكين مع مجموع المشتركين، نلاحظ تذبذب وتقارب نسبة المنفكين إلى المشتركين للسنوات المذكورة، حيث كانت بنسبة 1.18 % عام 2017 وارتفعت قليلاً إلى العمرية التقاعدية 55 عاماً فأكثر عام 2018 ثم تراجعت نسبياً إلى 1.16 % عام 2019، وارتفعت بعد أزمة كوفيد - 19 إلى 1.33 % للعام 2020، إلا أنها عادة للانخفاض عام 2021 إلى 1.22 % من مجمل المشتركين.

■ شكلت نسبة الإناث اللواتي انفككن من الضمان الإجتماعي بحدود 23.6 % من مجمل المنفكين ذكورا وإناثاً، وما يجدر ذكره أن الإناث المنفكات من الضمان قد تراجعت بعد أزمة كوفيد - 19 ، حيث كانت 23.9 % و 23.6 % لعامي 2018 و2019 ، في حين تراجعت إلى 22.6 % عام 2020 ثم عادت للارتفاع للعام 2021 لتصل نسبة 24.5 % من مجمل المنفكين ذكورا وإناثاً.

الجدول رقم (14) المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنس للأعوام 2017 - 2021

الجنس	2017	2018	2019	2020	2021
ذكر	11,663	12,266	11,897	13,644	13,019
أنثى	3,537	3,798	3,730	3,978	4,221
نسبة الإناث %	23.3	23.6	23.9	22.6	24.5
المجموع	15,200	16,064	15,627	17,622	17,240
اجمالي المشتركين بالضمان الإجتماعي	1,285,168	1,300,445	1,345,118	1,327,823	1,412,041
نسبة المنفكين من المشتركين	% 1.18	% 1.24	% 1.16	% 1.33	% 1.22
المصدر: 1. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2022. 2. الجدول رقم (2).					

2. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنسية للأعوام 2017 - 2021

يلخص لنا الجدول رقم (15) المنفكون من الضمان الإجتماعي وفقاً للجنس، حيث يتضح التالي:

■ تذبذب عدد الأردنيين المنفكين من الضمان الإجتماعي خلال الفترة قيد الدراسة، فارتفع من 14,778 شخصاً عام 2017 إلى 15,577 عام 2018 ثم تراجع عام 2019 إلى 15,177 شخصاً، وبعدها ازداد إلى 16,644 شخصاً للعام 2021.

■ كانت الغالبية العظمى للمنفكين من الأردنيين، فشكلت نسبتهم 97.1 % للسنوات 2017 - 2019 ، وبعدها أزمة كوفيد - 19 تراجعت نسبياً إلى 96.8 % عام 2020 وإلى 96.5 % للعام 2021.

الجدول رقم (15) المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الجنسية للأعوام 2017 - 2021

الجنسية	2017	2018	2019	2020	2021
أردني	14,778	15,577	15,177	17,059	16,644
غير أردني	422	487	450	583	596
نسبة الأردنيين المنفكين %	97.2	97.0	97.1	96.8	96.5
المجموع	15,200	16,064	15,627	17,622	17,240

المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2022.

3. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الفئة العمرية للأعوام 2017 - 2021

يبين التوزيع النسبي للمنفكين حسب الفئة العمرية أن الفئة بلوغ سن الشيخوخة هي الأكثر انفكاكا عن الضمان الإجتماعي، حيث بلغت نسبتها 45.7% من مجمل المنفكين، تلاها فئة الأعمار 50 - 54 عام ونسبة 25%، ثم الفئة العمرية 45 - 49 عاماً ونسبة 20.7% من مجمل المنفكين، كما يتضح من الجدول رقم (16).

الجدول رقم (16) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب الفئة العمرية للعام 2021

الفئة العمرية	2017	2021	نسبة الفئة العمرية % لعام 2021
24 فأقل	65	66	0.38
25 - 29	181	142	0.82
30 - 34	392	291	1.69
25 - 39	305	390	2.26
40 - 44	309	411	2.38
45 - 49	5,177	3,569	20.70
50 - 54	3,131	4,311	25.01
55 فأكثر	5,639	7,883	45.73
غير مبيّن	1	177	1.03
المجموع	15,200	17,240	100

4. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر الشهري للأعوام 2017 - 2021

حازت فئة الأجر 500 - 999 ديناراً على أعلى شريحة من بين المنفكين، وينسبة 38.3 %، تلاها شريحة الأجر 1000 دينار فأكثر وبنسبة 25.8 % من مجمل المنفكين، ثم ذوي الأجر 400 - 499 ديناراً وبنسبة 14.2 %، وشريحتي الأجر للمنفكين 300 - 399 ديناراً و 200 - 299 ديناراً قد شكلتا نسبة 10.5 % تقريباً لكل منهما، وكما هو مبين بالجدول رقم (17).

الجدول رقم (17) أعداد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر الشهري للأعوام 2017 - 2021

نسبة فئات الأجر % لعام 2021	2021	2020	2019	2018	2017	متوسط الأجر الشهري بالدينار
0.79	136	146	181	476	2,295	أقل من 200
10.44	1,799	1,660	1,455	1,219	3,618	299 - 200
10.48	1,806	1,873	2,079	2,285	2,565	399 - 300
14.21	2,449	2,649	2,248	2,579	1,395	499 - 400
38.25	6,595	7,110	5,227	5,459	3,084	999 - 500
25.84	4,455	4,184	4,437	4,346	2,243	1000 فأكثر
100	17,240	17,622	15,627	16,064	15,200	المجموع
المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهينة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2022.						

5. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك للأعوام 2017 - 2021

وبتحليل واقع أسباب الإنفكاك من الضمان الإجتماعي، يتبين وبشكل واضح أن الغالبية العظمى من المنفكين كان جراًء بلوغهم سنّ الشيخوخة، حيث شكلوا ما نسبته 83.5 % من مجمل المنفكين للعام 2021. ويلي هذا السبب الوفاة الطبيعية، حيث شكلت نسبة 9.4 % من مجمل المنفكين. وبالدرجة الثالثة يأتي العجز الطبيعي كسبب للإنفكاك والذي شكل نسبة 4.57 %، ثمّ أخيراً يأتي سبب العجز الإصابي ليشكل نسبة 1.5 % تقريباً، وكما هو مبين بالجدول رقم (18).

الجدول رقم (18) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك للأعوام 2017 - 2021

نسبة المنفكين % لعام 2021	2021	2020	2019	2018	2017	سبب الإنفكاك
83.54	14,402	15,212	13,157	14,030	12,927	الشيخوخة
1.49	257	221	263	234	179	العجز الاصابي

4.57	788	730	1,065	828	1,015	العجز الطبيعي
0.98	169	130	107	99	122	الوفاة الاصابية
9.42	1,624	1,329	1,035	873	957	الوفاة الطبيعية
100	17,240	17,622	15,627	16,064	15,200	المجموع

المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهينة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2022.

6. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك حسب الجنس لعامي 2017 و 2021

بدراسة أسباب الإنفكاك من الضمان الإجتماعي وفقاً للجنس يتضح نتيجتين رئيسيتين هما، وكما يتبين من الجدول رقم (19):

- أن نسبة حالات الإنفكاك للإناث قد تراجعت بسبب الشيخوخة بين عامي 2017 و 2021، فقد شكل الإنفكاك جرّاء الشيخوخة للإناث نسبة 91.7 % عام 2017 م ثم تراجع إلى نسبة 89.9 % من مجمل المنفكين الإناث للعام 2021. وكذلك الحال الإنفكاك للإناث بسبب العجز الطبيعي قد انخفض بين العامين قيد المقارنة، فمن نسبة 0.42 % من مجمل المنفكين الإناث إلى 0.5 % للعام 2021.
- نسبة الإنفكاك جرّاء أسباب: العجز الإصابي، والوفاة الإصابية، والوفاة الطبيعية قد تزايدت لتلك الأسباب الثلاثة للإناث بين عامي 2017 و 2021. فقد شكلت الوفاة الطبيعية نسبة 5.7 % من المنفكات للعام 2021 مقارنة بنسبة 3.48 % للعام 2017. وكذلك العجز الطبيعي تراجع من نسبة 3.99 % للعام 2017 إلى 3.27 % للعام 2021.

الجدول رقم (19) عدد المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب سبب الإنفكاك والجنس لعامي 2017 و 2021

سبب الإنفكاك	2021		2017		نسبة الإنفكاك %
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
الشيخوخة	3,796	10,606	3,245	9,682	91.74
العجز الاصابي	21	236	15	164	0.42
العجز الطبيعي	138	650	141	874	3.99
الوفاة الاصابية	25	144	13	109	0.37
الوفاة الطبيعية	241	1,383	123	834	3.48
المجموع	4,221	13,019	3,537	11,663	100

7. المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر والجنس لعامي 2017 و2021

بتحليل توزيع المنفكين من الضمان الإجتماعي وفقاً للجنس يتضح من الجدول رقم (20) ، فقد بلغ عدد الإناث المنفكات من الضمان الإجتماعي 3,537 سييدة شكلن نسبة 23.3 % من مجمل المنفكين الذكور والإناث للعام 2017، ونسبة 24.5 % للعام 2021. وحازت أعلى شريحة للإناث المنفكات الواقعة في فئة الأجر 500 - 999 ديناراً لتشكل ما نسبته 42.3 % من المنفكات الإناث للعام 2021. وجاءت شريحة فئة الأجر 1000 دينار فأكثر بالمرتبة الثانية للمنفكات الإناث وبنسبة 18.1 %، تلاها شريحة الأجر 400 - 499 ديناراً لتشكل نسبة 15.1 % من الإناث المنفكات للعام 2021.

وبمقارنة المنفكات الإناث وفقاً للأجر مع الذكور، يتضح أن الإناث المنفكات قد شكلن 29.6 % لفئة الأجر 200 - 299 دينار، بينما الذكور شكلوا 70.4 % من مجمل المنفكين لهذه الفئة من الأجر.

وبالمرتبة الثانية من حيث أهمية الإناث المنفكات نسبة للذكور تأتي فئات الأجر 500 - 900 بنسبة 27.1 %، وفئتي الأجر 300 - 399 بنسبة 26.4 %، وبنسبة 26.05 % لفئة الأجر 400 - 499 ديناراً.

ولجميع حالات فئات الأجر ، تظهر نسبة الإناث أقل من الذكور بكثير، وعلى وجه التحديد لفئة الأجر الأكثر من 1000 دينار تقل نسبة الإناث بشكل أكبر؛ ما يعني أن دخولهن من العمل بأجر أقل بكثير مقارنة بالذكور بهذا المستوى من الأجر العالي، حيث نسبتهن بهذه الفئة 17.2 % تقريباً. وعلى الجانب الآخر، تقل نسبة الإناث المنفكات إلى مجمل المنفكين بفئة الأجر الأقل من 200 دينار لتصل إلى 16.9 % من الذكور والإناث بهذه الشريحة ؛ ما يعني دليلاً إيجابياً نوعاً ما على وقوع القليل من الإناث بهذه الشريحة للدخل من الأجور.

الجدول رقم (20) المنفكون من الضمان الإجتماعي حسب متوسط الأجر الشهري والجنس لعامي 2017 و2021

2021				2017		متوسط الأجر الشهري
نسبة الجنس حسب فئة الأجر من الإجمالي % لعام 2021	نسبة الإناث بفئة الأجر إلى مجموع الإناث % لعام 2021	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
16.91	0.54	23	113	859	1,436	أقل من 200
29.57	12.60	532	1,267	930	2,688	200 - 299
26.41	11.30	477	1,329	657	1,908	300 - 399
26.05	15.11	638	1,811	269	1,126	400 - 499
27.08	42.31	1,786	4,809	549	2,535	500 - 999
17.17	18.12	765	3,690	273	1,970	1000 فأكثر
24.48%	100	4,221	13,019	3,537	11,663	المجموع

الفصل الرابع

نتائج المسح الميداني لأسباب انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني

يتناول هذا الفصل الخصائص العامة للمنسحبات من سوق العمل من واقع بيانات المسح الاجتماعي الذي استهدف المنسحبات من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي اللواتي صرفت لهن تعويضات الدفعة الواحدة خلال النصف الأول من عام 2022؛ وذلك للوقوف على أهم أسباب انسحابهن من سوق العمل وعلاقة انسحابهن بالصحة الجنسية والإنجابية، وكذلك آثار جائحة كوفيد - 19، كما تمّ التعرّف إلى علاقة المنسحبات بأزواجهن من حيث أسباب انسحابهن من سوق العمل من واقع قاعدة بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لنفس الفترة، وفيما يلي نتائج المسح الميداني.

أولاً: الخصائص الاجتماعية للمرأة المنسحبة من سوق العمل بالحصول على تعويضات الدفعة الواحدة

بداية سنعرض اهم المؤشرات الخاصة بالمنسحبات من سوق العمل بالاعتماد على نتائج المسح الميداني، كما في جدول رقم (1) وكما يلي :

بلغ متوسط سنوات خدمة المنسحبات من سوق العمل حوالي 5.1 سنوات وبلغ الانحراف المعياري 6.33 نقطة، وبلغ متوسط سنوات خدمتهن المشمولة بالضمان الاجتماعي أي تحت مظلة الحماية الاجتماعية 3.3 سنوات فقط، وبيانحراف معياري بلغ 4.24 نقطة؛ أي أن هناك فروقا بين المنسحبات بما يخص سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الاجتماعي، حيث أن حوالي نصف مدة خدمتهن في سوق العمل غير مشمولة بالضمان الاجتماعي، ويعزى السبب إلى تهرب المنشأة من إشراك العمال بالضمان الاجتماعي وقد يكون بالاتفاق مع المنسحبات انفسهم أو بغير علمهن مما يستدعي من الضمان الاجتماعي العمل على رفع مستوى الوعي التأميني عند المنسحبات من جهة وزيادة الرقابة على المنشآت من جهة أخرى.

بلغ متوسط الأجر الشهري للمنسحبات من سوق العمل حوالي 276.2 ديناراً شهرياً بحدود الحد الأدنى للأجور بالأردن، والانحراف المعياري 204 نقطة أي أن هناك تبايناً كبيراً بين أفراد العينة حسب مستوى الأجر الشهري، أما بالنسبة لساعات العمل للمنسحبات فبلغ متوسط ساعات العمل باليوم حوالي 8.9 ساعات وبيانحراف معياري بلغ 8.5 نقطة. وبالمتوسط تعمل المنسحبة حوالي 5.7 أيام بالأسبوع وبيانحراف معياري بلغ 0.85 أي أنه لا يوجد فروق بين المنسحبات حسب أيام العمل بالأسبوع. كما اظهر الجدول أن المدة المستغرقة للوصول للمنسحبة للعمل حوالي 38.4 دقيقة بالمتوسط وبيانحراف معياري بلغ 56.0 نقطة؛ أي أن التباين كبير جداً بين المنسحبات من حيث المدة المستغرقة للوصول للعمل.

وأظهر الجدول أن متوسط عمر المنسحبات من سوق العمل حوالي 34.7 سنة وبيانحراف معياري 9.76 سنة وبلغ وسيط العمر حوالي 32 سنة؛ أي أن هناك تبايناً كبيراً بين أعمار المنسحبات كما يظهر الجدول ان المنسحبات يتزوجن بعمر 22 سنة حيث بلغ متوسط مدة زواجهن حوالي 10.8 سنة وبيانحراف معياري 9.02 أي هناك تباين كبير بين المنسحبات في مدة زواجهن. وفيما يخص الوضع الإنجابي للمنسحبات فيظهر الجدول أن متوسط عدد المواليد الذين أنجبتهن المنسحبة حوالي 2.51 طفل وهو عدد يقل عن المتوسط العام لعدد المواليد في الأردن بحوالي 0.2 طفل حيث بلغ المتوسط العام في الأردن 2.7 طفل للمرأة، أما عدد المواليد الذين أنجبتهن أثناء العمل فبلغ المتوسط 1.0 طفل وعدد المواليد دون 6 سنوات 0.81 طفل وهذا يدل على وعي النساء العاملات بأهمية رفاه الأسرة، إذ اظهر مسح السكان والصحة الاسرية لعام 2017 - 2018 ان الانجاب يقلل من رفاه الأسرة، إذ اظهرت نتائج المسح ان النساء في الاسر الفقيرة لديها بالمتوسط 9.3 طفل في حين النساء في الاسر الاكثر رفاه لديها بالمتوسط 4.1 طفل ومعظمهن نساء عاملات.

وتفيد معلومات الجدول أن متوسط الكلفة الشهرية بدل حضانات حوالي 34.75 ديناراً وبيانحراف معياري بلغ 33.28 نقطة؛ أي أن التباين كبير بين المنسحبات فيما يخص الكلفة الشهرية حيث تباينت بين من لا يتحملن أي تكاليف رعاية الإبناء حيث يقوم كل من الأسرة والاهل بهذا الدور وبين من تتحمل اكثر من 300 دينار شهرياً وشكلت كلفة الرعاية للإبناء من متوسط اجورهن حوالي 12.6 %.

ويمكن استخلاص صورة عامة عن المنسحبات من سوق العمل، حيث تظهر النتائج ان المنسحبات من صغيرات السن حيث بلغ متوسط اعمارهن حوالي 34.7 سنة ووسيط عمرهن 32 سنة ومدة زواجهن بالمتوسط 10.8 سنة أي ممن يتزوجن بعمر حوالي 22 سنة كما يظهر الجدول تدني أجورهن بحدود الحد الأدنى للأجور في الأردن، اذ بلغ متوسط اجورهن 276.2 دينار وارتفاع ساعات العمل بحدود 9 ساعات عمل باليوم، وكذلك ارتفاع عدد أيام العمل بحدود 6 أيام عمل بالأسبوع مما يعني أن عمل المنسحبة غير مجدٍ من الناحية المادية فتفضل البقاء في المنزل عوضاً عن تحمل تكاليف الذهاب للعمل. فقد تبين أن متوسط مدة الخدمة في سوق العمل للمنسحبة حوالي 5.1 سنوات ومتوسط مدة الخدمة لها المشمولة بالضمان الإجتماعي حوالي ثلاثة سنوات وسبع أشهر فقط، علماً أن متوسط عمر المنسحبات حوالي 34.7 سنة ووسيط عمرهن 32 سنة؛ أي في مقتبل عمرهن. ويمكن القول انه لو بقيت في سوق العمل فان ظروف عملها بالمجمل ستبقى كما هي دون تحسن، وسيتم الإشارة إلى كل من هذه المؤشرات عند تحليل الموضوع ذو العلاقة لاحقاً وبشكل مفصل.

جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة حسب مؤشرات مختارة

المؤشر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر بالسنوات الكاملة	34.7	9.61
متوسط مدة الزواج	10.8	9.02
عدد المواليد الذين أنجبته (جميع المواليد)	2.5	2.05
عدد المواليد الذين أنجبته خلال فترة عملها	1.0	1.46
عدد أطفالك الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات حالياً	0.81	0.92
الكلفة الشهرية التي كانت تدفعها مقابل رعاية أبنائك أثناء عملك بالدينار	34.75	33.28
عدد سنوات الخدمة والعمل الفعلي	5.1	6.33
عدد سنوات خدمتها في سوق العمل المشمولة بالضمان الإجتماعي	3.3	4.25
مقدار آخر راتب شهري حصلت عليه بالدينار	276.2	204
عدد أيام العمل في الأسبوع في آخر مؤسسة كانت تعمل فيها	5.55	1.03
عدد ساعات العمل اليومية في آخر مؤسسة كانت تعمل فيها	8.01	1.70
المدة المستغرقة التي كانت تحتاجها للوصول إلى عملك؟ بالدقيقة	36.06	26.52
المصدر: المسح الميداني لعينة الدراسة		

1. المنسحبات حسب مكان الإقامة

يظهر جدول رقم (2) توزع أفراد عينة الدراسة حسب مكان الإقامة عند الإنسحاب من سوق العمل، حيث نجد أن اعلى نسب منسحبات كان مكان إقامتهن في محافظة العاصمة وبنسبة 37.7% من مجمل المنسحبات؛ أي حوالي أكثر من ثلث المنسحبات، وذلك لان معظم الوظائف تتركز في محافظة العاصمة، يلي ذلك محافظة اربد وبنسبة 14.4%، وجاءت بالمرتبة الثالثة محافظة المفرق بنسبة 9.5%، تلاها محافظة البلقاء بنسبة 6.8%. ثم محافظة الزرقاء ومادبا بنسب 6.2% و6.0%. وأخيراً، تأتي محافظتي العقبة ومعان، بنسبة 2.4% و1.1% على التوالي.

جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة عند الإِسْحَاب		المحافظة
النسبة المئوية	العدد	
37.7	139	عمّان
6.8	25	البلقاء
6.2	23	الزرقاء
6.0	22	مأدبا
14.4	53	اربد
9.5	35	المفرق
3.0	11	جرش
6.0	22	عجلون
3.8	14	الكرك
3.3	12	الطفيلة
1.1	4	معان
2.4	9	العقبة
100	369	المجموع

2. المنسحبات حسب المستوى التعليمي

أظهرت نتائج جدول رقم (3) أن نسبة المنسحبات من حملة درجة البكالوريوس بين المنسحبات حسب المستوى العلمي، إذ بلغت 31.2% من مجمل المنسحبات، فيما تلاها مباشرة حملة الثانوية العامة ونسبة 31% من إجمالي المنسحبات. وجاء ممن يحملن الشهادة الأقل من الثانوية العامة بالمرتبة الثالثة من حيث الإِسْحَاب من سوق العمل، لتصل نسبتهن إلى (21.7%) من إجمالي المنسحبات؛ أي أن أكثر من نصف المنسحبات مستواهن العلمي ثانوية عامة فما دون، إذ بلغت النسبة (52.7%).

جدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
21.7	80	أقل من ثانوية عامة
31.0	114	ثانوية عامة
14.7	54	دبلوم متوسط
31.2	115	بكالوريوس
1.4	5	دراسات عليا
100	368	المجموع

* عدد حالات لم تجيب: حالة واحدة

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة السابقة للمجلس الأعلى للسكان عام 2014 حسب المستوى التعليمي لمرحلة الثانوية العامة إذ بلغت النسبة (29.5%)، ولمرحلة البكالوريوس بنسبة (31.6%)، نلاحظ تقارب النتائج للمرحلتين، وعند مقارنة هذه النتائج مع نتائج دائرة الإحصاءات العامة (مسح العمالة والبطالة الجولة الثانية

2022) تبين أن نسبة الإناث اللواتي يحملن درجة البكالوريوس فأكثر يشكلن ما نسبته (53.7%) من الإناث النشيطات اقتصادياً أي بعمر 15 سنة فأكثر، وعليه بما أن أكثر من نصف النساء يحملن درجة البكالوريوس فأعلى فمن الطبيعي أن تكون نسبة المنسحبات منهن هي الأعلى.

3. المنسحبات حسب العلاقة برَب الأسرة

يبين الجدول رقم (4) توزيع المنسحبات حسب علاقة المنسحبة من سوق العمل برَب الأسرة، فقد تبين أن من علاقتها برَب الأسرة زوجة هي أعلى نسبة بين المنسحبات لتصل إلى (73.4%) من مجمل المنسحبات. فيما جاءت ما نسبته (12.2%) من المنسحبات ممّن هن أرباب أسر، ويتحملن أعباء تربية ونفقات أسرهنّ.

ويلي ذلك المنسحبات اللّاتي ما زلن بنات عند العائلة وبنسبة تبلغ (10.3%) من مجمل المنسحبات. ثم تلاها المنسحبات اللّاتي تربطهن مع رب الأسرة علاقات أخرى (عم، جد... إلخ) بنسبة (2.4%)، وأخيراً الأخوات بنسبة (1.1%) من إجمالي المنسحبات من سوق العمل.

جدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العلاقة برَب الأسرة

النسبة المئوية	العدد	علاقة المنسحبة برَب الأسرة
12.2	45	رب لأسرة
73.4	271	زوجة
10.3	38	ابنة
1.6	6	أخت
2.4	9	أخرى
100	369	المجموع

4. المنسحبات حسب الحالة الإجتماعية

وبتحليل توزيع المنسحبات من سوق العمل حسب الحالة الإجتماعية للمنسحبة عند الإنسحاب من سوق العمل، فقد أظهرت النتائج في الجدول رقم (5) ما جاء بالجدول السابق، حيث تبين أن نسبة المتزوجات حالياً من المنسحبات من سوق العمل قد كانت النسبة الأعلى، لتصل إلى (71.5%) من إجمالي المنسحبات، وأن (16.5%) من المنسحبات عزباء أو مخطوبة لم تتزوج بعد، أما بقية النسب فتتوزع بين المطلقات والأرامل بالمرتبتين الثالثة والرابعة من المنسحبات من سوق العمل وبنسب (6.5%) و(4.3%) على التوالي. فيما تأتي المنسحبات من المنفصلات بنسبة (1.1%) فقط من مجمل المنسحبات.

يتضح من ذلك أنّ الإناث لا تنسحب من سوق العمل إلا إذا كانت متزوجة وتعيش بأسرة عائلية، أو عازبة تعيش في كنف والديها، إما إذا كانت مطلقة، أو أرملة أو منفصلة فمن النادر أنّ تنسحب من عملها.

جدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية

النسبة المئوية %	العدد	الحالة الإجتماعية
13.0	48	عزباء
3.5	13	مخطوبة لم تتزوج
71.5	264	متزوجة
6.5	24	مطلقة
4.3	16	أرملة
1.1	4	منفصلة
100	369	المجموع

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة السابقة للمجلس عام 2014 حسب الحالة الإجتماعية للمنسحبة، نلاحظ تقارب النتائج إلى حد كبير للعازبات، حيث بلغت نسبتهن للدراسة الحالية 16.3 % مقارنة ب 16 % للدراسة السابقة عام 2014. أما بين المتزوجات فتختلف النسبة بينهما حيث بلغت نسبة المتزوجات في الدراسة السابقة 78 %، لتتخفف إلى 71.5 % للدراسة الحالية، وكذلك الحال بالنسبة للأرامل حيث بلغت نسبة المنسحبات الأرامل عام 2014 حوالي 1 % بالمقابل بلغت نسبة الأرامل المنسحبات 4.3 % للدراسة الحالية.

5. المنسحبات حسب العمر

يظهر جدول رقم (6) التوزيع النسبي للمنسحبات حسب العمر، حيث تركزت أكثر أعمار المنسحبات من سوق العمل بالفئة العمرية دون ال 40 عاماً، حيث بلغت نسبتهن (70.4 %) من مجمل المنسحبات، وتتناقص نسب الإنسحاب مع تقدم العمر. وكما تم الإشارة له في مقدمة هذا الفصل أن متوسط أعمار المنسحبات حوالي 34.7 سنة؛ أي بعمر الشباب.

جدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر الحالي (بالسنوات)

النسبة المئوية %	العدد	فئات العمر
.5	2	أقل من 20 سنة
10.3	38	20-أقل من 25 سنة
28.7	106	25-أقل من 30 سنة
16.5	61	30-أقل من 35 سنة
14.4	53	35-أقل من 40 سنة
11.9	44	40-أقل من 45 سنة
7.9	29	45-أقل من 50 سنة
4.9	18	50-أقل من 55 سنة
4.3	16	55-أقل من 60 سنة
.5	2	60 سنة فأكثر
100	369	المجموع

ثانياً: واقع اشتراك المرأة المنسحبة من سوق العمل بالضمان الإجتماعي

1. المنسحبات حسب سنوات الخدمة الفعلية وسنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي

يظهر جدول رقم (7) التوزيع النسبي لعدد سنوات الخدمة الفعلية في سوق العمل وعدد السنوات المشمولة بالضمان الإجتماعي، وكانت أهم النتائج كما يلي :

تبين أن (70.7 %) من المنسحبات مدة خدمتهن الفعلية في سوق العمل خمس سنوات فأقل، بينما بلغت نسبة المنسحبات عند مدة خدمة خمسة سنوات فأقل المشمولة بالضمان الإجتماعي نسبة (80.2 %)، بينما تقل النسبة لتصبح (15.2 %) من المنسحبات اللاتي خدمتهن في سوق العمل تراوحت من (6 - 10) سنوات، وكذلك الأمر للمنسحبات اللاتي عدد سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي (6 - 10) سنوات حيث بلغت نسبتهن (9.2 %).

■ في حين أن نسبة المنسحبات اللاتي تزيد خدمتهن الفعلية في سوق العمل عن (10) سنوات بلغت (13.4 %) فقط من مجموع المنسحبات، كما أن نسبة المنسحبات اللاتي تزيد مدة اشتراكتهن في الضمان الإجتماعي عن (10) سنوات بلغت (6.7 %) فقط من مجموع المنسحبات الكلي.

جدول رقم (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة الفعلية وعدد سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي

عدد سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي		عدد سنوات الخدمة الفعلية في سوق العمل		فئات سنوات الخدمة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
80.2	296	70.7	261	5 سنوات فأقل
9.2	34	15.2	56	10 - 6
3.5	13	5.1	19	15 - 11
2.4	9	4.3	16	20 - 16
5.	2	1.6	6	25 - 21
3.	1	1.9	7	30 - 26
-	-	5.	2	30 فأكثر
3.8	14	0.5	2	لا تعلم
100	369	100	369	المجموع

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة السابقة للمجلس عام 2014 والتي أظهرت أن نسبة المنسحبات عند مدة خدمة مشمولة بالضمان الإجتماعي خمس سنوات فأقل حوالي (62 %) من المنسحبات بالمقابل بلغت نفس النسبة في الدراسة الحالية (80.2 %)، مما يدل على زيادة كبيرة بنسبة المنسحبات خلال الفترة من 2014 إلى 2022، وهذا يحتاج إلى دراسة مستفيضة للأسباب ومحاولة معالجتها وإيجاد البدائل المناسبة للإنسحاب، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة قاعدة بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي التي أوجدت أن ما نسبته (79.1 %) في النصف الأول من عام 2022 من المنسحبات كانت سنوات خدمتهن أقل من 5 سنوات، وكلما زادت مدة الخدمة المشمولة بالضمان كلما تناقص عدد المنسحبات، ويعود السبب في ذلك أن النساء اللاتي لديهن سنوات اشتراك طويلة قد اقتربن من الحصول على حقوقهن التقاعدية، ويعمل ذلك على تشجيعهن لإكمال اشتراكتهن والابتعاد عن الإنسحاب.

وتتخفف مدة الخدمة في سوق العمل والمشمولة بالضمان الإجتماعي مع تقدم العمر، وتجدر الإشارة إلى أن حوالي 3.8 % من المنسحبات لا يعلمن بعدد السنوات المشمولة بالضمان الإجتماعي، ويمكن الإشارة هنا إلى أن مستوى الوعي التاميني لدى المنسحبات متدنٍ.

وكما تم الإشارة له بداية الفصل، أنّ متوسط عدد سنوات الخدمة الفعلية بسوق العمل للمنسحبات قد بلغت 5.1 سنوات، بينما بلغ متوسط عدد سنوات خدمة للمنسحبة المشمولة بالضمان الإجتماعي 3.7 سنوات، وهذا ما يعكس تبايناً كبيراً بين المنسحبات بالنسبة لسنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي.

2. المنسحبات حسب نوع الإشتراك في الضمان الإجتماعي

يوضح الجدول رقم (8) أن (81.8%) من المنسحبات كانت اشتراكهن بالضمان الإجتماعي بشكل إلزامي؛ أي من خلال اشتراك المؤسسات التي عملن بها، في حين شكّل نسبة المنسحبات اللاتي اشتراكهن اختياري (18.2%) من إجمالي المنسحبات.

جدول رقم (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع الإشتراك في الضمان الإجتماعي

النسبة %	العدد	نوع الإشتراك في الضمان الإجتماعي
18.2	67	اشتراك اختياري
81.8	302	اشتراك إلزامي (من خلال منشأة)
100	369	المجموع

3. المنسحبات حسب حصولهن على تعويض التعطل عن العمل / سلفة وتعويضات الدفعة الواحدة

يبين الجدول رقم (9) توزيع المنسحبات حسب حصولهن على تعويض التعطل عن العمل/سلفة وحسب من سبق حصولهن على تعويضات الدفعة الواحدة من الضمان الإجتماعي، إذ تبين أنّ (31.2%) ممّن انسحبن من سوق العمل قد حصلن على تعويض بدل التعطل عن العمل/سلفة من المؤسسة العامّة للضمان الإجتماعي، وأن (68.8%) لم يحصلن على هذه المنافع، في حين بلغت نسبة المنسحبات اللواتي لم تحصل على تعويضات الدفعة الواحدة حوالي (60.4%) بالمقابل بلغت نسبة المنسحبات اللواتي سبق لهن صرف تعويضات الدفعة الواحدة (39.3%)، ونلاحظ أن من سبق لهن صرف تعويضات الدفعة الواحدة يقبلن على الإنسحاب من سوق العمل وبنسبة قد تصل إلى ثلث اللواتي لم يسبق لهن صرف التعويضات وبالمقارنة مع نسب المنسحبات اللواتي صرفت لهن بدل تعطل/سلفة فإن إقبالهن على صرف تعويضات الدفعة الواحدة اقل بمقدار 8% نقاط مئوية، وعليه يمكن القول إن المنافع التأمينية التي تقدمها المؤسسة وخاصة فترة كوفيد - 19 كان لها اثر إيجابي على استمرارية النساء في سوق العمل، وقد يعزى السبب أيضاً إلى أن من سبق لها صرف تعويضاتها فإنه يتوجب عليها استرجاع المبلغ وبفائدة تصل إلى (5%) عن كل سنة صرفت بها التعويضات إن أرادت استكمال المدة القانونية لاستحقاق الراتب التقاعدي.

جدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حصولها على تعويض التعطل عن العمل/سلفة ومن سبق حصولها على تعويضات الدفعة الواحدة

من الضمان الإجتماعي

تعويض الدفعة الواحدة		تعويض التعطل أو سلفة		البيان
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
39.3	145	31.2	115	حصلت على التعويض
60.4	223	68.8	254	لم تحصل على أي تعويض
0.3	1	-	-	لم تجب
100	369	100	369	المجموع

ثالثاً: علاقة الصّحة الجنسية والإيجابية للمرأة المتزوجة أو التي سبق لها الزواج بانسحابها من سوق العمل

1. المنسحبات حسب ترتيبها بين الزوجات

يظهر الجدول رقم (10) توزيع المنسحبات حسب ترتيبها بين زوجات أزواجهن، حيث يتبين أنّ (82.7%) من المنسحبات هنّ الزوجة الوحيدة لأزواجهنّ. فيما كُنّ الزوجة الثانية بنسبة (10.1%) من المنسحبات، وما نسبته (2.6%) و(1.6%) كُنّ الزوجات الثالثة والرابعة لأزواجهنّ على التوالي. ونسبة (3.0%) من المنسحبات المتزوجات أجرين بأنهن غير متزوجات حالياً.

جدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب ترتيبها بين زوجات زوجها

النسبة %	العدد	ترتيب الزوجة بين الزوجات
82.7	254	الزوجة الوحيدة
10.1	31	الزوجة الثانية
2.6	8	الزوجة الثالثة
1.6	5	الزوجة الرابعة
3.0	10	غير متزوجة حالياً
100	308	المجموع

2. المنسحبات حسب سنة الزواج

تتوزع المنسحبات من سوق العمل الحاصلات على الدفعة الواحدة حسب سنة الزواج كما في جدول رقم (11)، حيث أجابت على هذا السؤال 292 سيّدة من العينة، ورفضت 16 منسحبة الإجابة على هذا السؤال لأسباب يحتفظن بها، ومن الإجابات بشكل عام، كانت أعلى نسب المنسحبات من حديثات الزواج، إذ يتبين أنّ أعلى النسب لمن تزوجن خلال الخمس سنوات السابقة للمسح من 2017 إلى 2022 وبنسبة (34.4%)، تلاها مباشرة فترة الزواج 2012 - 2016 وبنسبة (20.8%)، ثمّ من تزوجن بالفترة 2007 - 2011 وبنسبة (13.6%) من إجمالي المنسحبات، وتتناقص نسب الإنسحاب كلما طالت فترة زواج المنسحبة، وقد يعزى السبب إلى ارتفاع عمر المنسحبة وتفرغها للعمل أكثر من صغيرات العمر اللواتي ما زلن بعمر الإنجاب ورعاية الأطفال.

جدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنة الزواج

النسبة المئوية	العدد	سنة الزواج
1.3	4	1986 فأقل
1.9	6	1991 - 1987
3.9	12	1996 - 1992
9.4	29	2001 - 1997
9.4	29	2006 - 2002
13.6	42	2011 - 2007
20.8	64	2016 - 2012
30.2	93	2021 - 2017
4.2	13	2022
5.2	16	رفض الإجابة على هذا السؤال
100	308	المجموع

3. المنسحبات حسب عدد المواليد

يبين الجدول رقم (12) توزيع المنسحبات المتزوجات حسب عدد المواليد الذين أنجبتهن خلال حياتها وعدد المواليد الذين أنجبتهن أثناء عملها، حيث بلغت نسبة المنسحبات المتزوجات اللواتي أنجبن ثلاثة مواليد فأقل حوالي 73.4

% من مجمل المنسحبات المتزوجات، وبالمقابل بلغت النسبة لمن أنجبن ثلاثة أطفال فأقل أثناء فترة عملهن حوالي 94.1%؛ ما يدلّ على عاملين رئيسيين هما: استغلال السيدات لفترة عملهن لإنجاب الأطفال وهو الأضعف، أما السبب الثاني فهو أنّ فترة العمل هي أساساً فترة الإنجاب للمنسحبة؛ حيث أظهرت نتائج المسح أن متوسط عمر المنسحبات بلغ 34.7 سنة أي بعمر الإنجاب والذي يتراوح بين 15 إلى 49 سنة، وتتنخفض نسب المنسحبات مع زيادة عدد المواليد الذين أنجبتهن سواء بفترة حياتها أو أثناء عملها.

وكما سبق الإشارة له في بداية هذا الفصل، فإن متوسط عدد المواليد الذين أنجبتهن المنسحبة حوالي (2.5) طفل حتى تاريخ المسح بانحراف معياري 2.05 نقطة، فيما بلغ متوسط عدد المواليد الذين أنجبتهن المنسحبة أثناء فترة عملها 1 طفلاً؛ بانحراف معياري بلغ 1.44 نقطة، ويقف عن متوسط عدد المواليد للمرأة في الأردن بـ 0.2 وذلك بمقارنته بمعدل الإنجاب الكلي للمرأة في الأردن الذي بلغ (2.7) طفلاً وفقاً لمسح السكان والصحة الأسرية للعام 2018 / 2017 (كما أشير إليه في الفصل الرابع)، وهذا يتفق مع محددات الخصوبة التي توضح دور عمل المرأة في انخفاض خصوبتها من ناحية، ومحاولة المرأة عدم الإنجاب خلال فترة عملها أو التباعد بين المواليد لقلّة تفرغها وعدم مقدرتها على رعاية أطفالها.

جدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب إجمالي عدد المواليد والذين أنجبتهن أثناء عملها

عدد السيدات أثناء العمل		إجمالي عدد السيدات		عدد المواليد
العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	
49.5	151	18.4	56	لم ينجبن
23.9	73	16.8	51	1
16.4	50	20.1	61	2
4.3	13	18.1	55	3
2.3	7	11.5	35	4
1.6	5	6.3	19	5
3.	1	3.3	10	6
7.	2	3.3	10	7
7.	2	1.0	3	8
3.	1	1.3	4	9
100	305	100	304	المجموع الكلي

* 4 منسحبات لم تجب على إجمالي عدد المواليد، و3 منسحبات على عدد المواليد أثناء العمل

وبالنسبة لعدد الأطفال دون الست سنوات للمنسحبات المتزوجات واللواتي سبق لهن الزواج، فكما سبق الإشارة له بداية الفصل ان متوسط عدد الاطفال دون الست سنوات 0.81 طفل للسيدة، وتوزع المنسحبات حسب عدد الاطفال دون الست سنوات كما في جدول رقم (13) حيث يظهر أن (46.9%) من المنسحبات لا يوجد لديهن أطفال دون السادسة، بينما شكلت المنسحبات التي لديهن أطفال دون السادسة النسبة الأكبر حيث بلغت (53.1%)، وتقسمت النسب إلى المنسحبات اللاتي لديهن (1) طفل واحد بنسبة (30.3%)، ثم تلاها المنسحبات اللاتي لديهن (2) طفلين بنسبة مئوية (18.6%)، وتتنخفض نسب المنسحبات مع تزايد عدد المواليد، يعزى ذلك إلى توجه المنسحبة نحو التفرغ لشؤون أسرتها بعد المولود الأول من جهة ومن جهة أخرى بينت البيانات الوطنية أنه بعد الزواج مباشرة تضع المرأة مولودها وعليه فالزواج يشكل دافعاً للمرأة نحو الإنسحاب من سوق العمل.

جدول رقم (13) توزيع أفراد عينة الدراسة من المتزوجات أو من سبق لها الزواج ولديهن أطفال تقل أعمارهم عن ست سنوات حالياً

إجمالي عدد السيدات		عدد المواليد
العدد	العدد	
46.9	144	لا يوجد أطفال دون السادسة
30.3	93	1
18.6	57	2
3.6	11	3
.3	1	4
.3	1	5
100	307	المجموع الكلي

* 1 منسوبة لم تجب

4. المنسحبات حسب درجة صعوبة رعاية أطفال المنسحبات ومسؤولية رعايتهم وتوفير دور الحضانات أ. المنسحبات حسب درجة الصعوبة في رعاية أطفالها

يبين الجدول رقم (14) درجة الصعوبات التي واجهت المنسحبات اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات في رعاية أطفالهن قبل اتخاذها قرار انسحابهن من سوق العمل وحصولهن على تعويضات الدفعة الواحدة، حيث يتضح ما يلي:

- أنّ ما نسبته (45.4%) من المنسحبات التي لديهن أطفال دون الست سنوات بحاجة لرعاية لم يواجهن أي صعوبة في رعاية أطفالهن قبل اتخاذ قرار الانسحاب؛ وهذا مؤشر إيجابي إلى أنه لم يكن سبباً رئيساً لانسحابهن.
- وأجابت (40.5%) من المنسحبات أنهنّ واجهن درجة عالية من الصعوبة في رعاية أطفالهنّ و(6.7%) من المنسحبات واجهن درجة صعوبة متوسطة في رعاية أطفالهن قبل قرار الانسحاب، فيما أفادت (7.4%) من المنسحبات واجهن درجة صعوبة قليلة في رعاية أطفالهن عند قرار انسحابهن من سوق العمل؛ أي أنّ مجمل من واجهن صعوبات متنوعة في تربية أطفالهنّ خلال فترة عملها تصل إلى ما نسبته (54.6%) من مجمل المنسحبات من سوق العمل.

جدول رقم (14) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات حسب درجة الصعوبات التي واجهتهن في رعاية أطفالهن قبل اتخاذها قرار انسحابهن من الضمان الإجتماعي

النسبة المئوية %	العدد	درجة الصعوبة
40.5	66	بدرجة عالية
6.7	11	بدرجة متوسطة
7.4	12	بدرجة قليلة
45.4	74	لم تواجه أية صعوبة
100	163	المجموع

ب. المنسحبات حسب مسؤولية رعاية الأطفال

يبين الجدول رقم (15) توزيع المنسحبات اللواتي لديهن اطفال دون الست سنوات حسب مسؤولية رعاية أطفالهن أثناء فترة عملهن، وقد أفادت النتائج أن ما نسبته (54.0%) تقريباً من المنسحبات تقع مسؤولية رعاية أطفالهن على أهل الزوج أو الزوجة، وجاءت بالمرتبة الثانية دور الحضانات في رعاية أطفالهن قبل الإنسحاب بنسبة (33.7%)، أما نسبة المنسحبات اللواتي يعتمدن على الجيران والخادمت في رعاية أطفالهن أثناء فترة عملهن فبلغت (1.8%) و(0.6%) على التوالي، وأخيراً، كانت نسبة المنسحبات اللواتي أجبن بأخرى (9.8%) والتي تشمل (لم أكن أعمل عندما أنجبت، عند الأب، برعاية إخوانهم الكبار).

جدول رقم (15) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن اطفال دون الست سنوات حسب مسؤولية رعاية اطفالهن أثناء فترة عملهن

النسبة المئوية	العدد	مسؤولية رعاية الطفل
54.0	88	الأهل
1.8	3	الجيران
6.	1	الخادمة
33.7	55	الحضانة
9.8	16	أخرى وتشمل (لم أكن أعمل عندما أنجبت، عند الأب، برعاية إخوانهم الكبار)
100	163	المجموع

* 1 منسحبة لم تجب

ت. المنسحبات حسب توفر حضانات الأطفال في مكان عملهن

يبين الجدول (16) توزيع المنسحبات التي لديهن أطفال دون السادسة حسب توفر الحضانة في مكان عملها، ويستخلص من نتائج المستجيبات للمسح أن الغالبية العظمى من المؤسسات في كافة محافظات المملكة لا توفر حضانة لأطفال العاملات، إذ بلغت نسبتهم (90%) من المؤسسات المشمولة بالضمان الإجتماعي وبلغت نسبة المؤسسات المشمولة بالضمان الإجتماعي التي توفر دور حضانة (10%) فقط، مما يدل على وجود قصور لدى المؤسسات في توفير بيئة عمل تسهل على النساء عملية الرعاية لأطفالهن.

جدول رقم (16) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن اطفال دون الست سنوات حسب توفر الحضانة في مكان عملهن

النسبة المئوية%	العدد	البيان
10.0	16	يوفر حضانة
90.0	144	لا يوفر حضانة
100	160	المجموع

* 3 منسحبات لم يجبن

ث. المنسحبات حسب الكلفة الشهرية لرعاية أطفالهن

لا شك أن الكلفة الشهرية لرعاية الأطفال تعدّ أحد أسباب الإنسحاب من العمل أحياناً وخاصة إذا كان عائد الأجر من عمل متدنٍ، أمّا إذا كان العائد مرضٍ فأثرها محدود. وعند حساب متوسط الكلفة الشهرية لرعاية أبناء العاملات

اللاتي لديهن أطفال دون السادسة قبل انسحابهن من سوق العمل، تبين أنها (34.75) ديناراً شهرياً لعينة الدراسة (وهذا يشمل من لم تتحمل أي تكاليف؛ أي الكلفة صفر)، ومقارنة هذه الكلفة بمتوسط الأجر الشهري البالغ (276.2) ديناراً، فإن نسبة كلفة رعاية الأطفال تُعادل (12.58 %) من أجرهن الشهري كما يستخلص من الجدول رقم (1) بداية الفصل.

ومما تجدر الإشارة إليه أنّ هذه الكلفة أظهرت تبايناً كبيراً جداً في إجابات المنسحبات من سوق العمل، حيث بلغ الانحراف المعياري حوالي (33.29) نقطة؛ ما يعني وجود فوارق كبيرة في تكاليف رعاية أطفالهن، وهذا أمر واقعي فيختلف باختلاف نوع الرعاية، وفترتها، ومكانها، والقائمين عليها... الخ.

والجدول رقم (17) توزيع المنسحبات حسب فئات الكلفة الشهرية التي كانت تترتب عليهن بدل الحضانة بالدينار، حيث يتضح التالي:

- أن ما نسبته (10.8 %) من المنسحبات اللاتي لديهن أطفال دون الست سنوات كُنَّ يتحملن مبلغ (25) ديناراً شهرياً فأقل.
- أن (30.6 %) من المنسحبات كن يتحملن كلفة شهرية لرعاية أطفالهن ما بين 26 إلى 50 ديناراً وهي أعلى نسبة للمنسحبات.
- أما نسبة من تحملن مبلغ (من 51 إلى 100) دينار شهرياً فبلغت (26.8 %).
- وأن (24.8 %) من المنسحبات لا يتحملن أية كُلف.

جدول رقم (17) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لديهن أطفال دون الست سنوات حسب الكلفة الشهرية لرعاية أطفالهن

النسبة %	العدد	فئات الكلفة الشهرية
10.8	17	25 فأقل
30.6	48	50 - 26
23.6	37	75 - 51
3.2	5	100 - 76
4.5	7	150 - 101
2.5	4	200 - 151
24.8	39	لا تتحمل كُلف
100	157	المجموع
		المتوسط الكلفة الشهرية
		34.75 دينار
		وسيط الكلفة
		30 دينار
		الانحراف المعياري
		33.28 دينار

* 6 منسحبات لديهن أطفال دون السادسة لم تجب

ج. المنسحبات حسب استخدام وسائل تنظيم الأسرة

يظهر من الجدول رقم (18) توزيع استخدام المنسحبات لوسائل تجنب أو تأخير الحمل بهدف تنظيم الأسرة خلال فترة عملها، وقد أفادت ما نسبته (38.6 %) فقط من المنسحبات المتزوجات واللواتي سبق لهن الزواج أنهنّ قد استخدمن إحدى وسائل منع أو تجنب أو تأخير الحمل، منهن حوالي (2.9 %) فقط بأنهنّ استخدمن تلك الوسائل أحياناً وبشكل غير منظم. وبالمقابل أكثر من نصف المنسحبات لم يستخدمن أي وسيلة لتجنب أو منع الحمل أثناء عملها، وبما نسبته (56.5 %) من المنسحبات، ونسبة (1.9 %) منهن ليست متزوجة حالياً. وبالمقارنة مع الإحصاءات الوطنية التي تم الإشارة لها في الفصل الأول والتي بينت أن نسبة المستخدمات لوسائل تنظيم الأسرة بلغت 51 % من النساء

المتزوجات واللاتي سبق لهن الزواج، أي بفارق (12.4 %) نقطة مئوية وقد يعود السبب إلى ان أفراد عينة الدراسة هن في الاعمار الشابة حيث بلغ متوسط اعمارهن 34.7 سنة وبوسيط عمرهن 32 سنة.

جدول رقم (18) توزيع أفراد عينة الدراسة من المتزوجات حسب استخدامهن لوسائل تجنب أو تأخير الحمل بهدف تنظيم الأسرة

خلال فترة عملهن

النسبة المئوية	العدد	البيان
38.6	119	استخدمت وسيلة لتجنب الحمل
56.5	174	لم تستخدم أي وسيلة لتجنب الحمل
2.9	9	استخدمت أحياناً وسيلة لتجنب الحمل
1.9	6	لست متزوجة حالياً
100	308	المجموع

* المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج في سن الإنجاب أثناء عملهن

يبين جدول رقم (19) أن (50.6 %) من المنسحبات اللاتي لم يستخدمن أي وسيلة لتجنب أو تأخير الحمل أثناء عملهن كان السبب الرئيس هو رغبتهن في الإنجاب، وان ما نسبته (5.7 %) ممن لم يستخدمن كان بسبب عدم معرفتهن بأي وسيلة، في حين بلغت نسبة من وجدت صعوبة في الحصول على الوسائل (3.4 %). وأن من ينظرن إلى وسائل تنظيم الأسرة بعين الشك والريبة فقد وصلت نسبتهن إلى (23.6 %)، توزعت ما بين من تُعارض على استخدام وسائل التنظيم (6.3 %)، ومن لا تثق تماماً بتلك الوسائل (5.2 %)، ومن تتخوف من وسائل التنظيم لأسباب صحية (12.1 %) من المجتمع قيد الدراسة.

جدول رقم (19) توزيع المنسحبات في عمر الإنجاب حسب أسباب عدم استخدامهن لوسائل تنظيم الأسرة خلال فترة عملهن

النسبة المئوية	العدد	السبب
50.6	88	الرغبة في الإنجاب
6.3	11	المعارضة على استخدام الوسائل الحديثة
5.7	10	لا نعرف أي وسيلة
5.2	9	لا نثق بالوسيلة
12.1	21	لأسباب صحية
6.9	12	للتكاليف الباهظة
3.4	6	صعوبة الحصول على الوسائل
9.8	17	أخرى وتشمل (منفصلة، مطلقة، أرملة،)
100	174	المجموع

٨ شكّلت العينة (174 منسحبة): وهن المتزوجات أو سبق لهن الزواج كانت في عمر الإنجاب عند الإسحاب ولم يستخدمن وسائل تنظيم الأسرة.

رابعاً : أسباب ترك المنسحبات الحاصلات على الدفعة الواحدة وأوجه أنفاقهن لتعويضات الدفعة الواحدة

1. المنسحبات حسب أسباب انسحابهن من سوق العمل

أظهرت بيانات الجدول رقم (20) أن أهم أسباب ترك المنسحبات عملهن وصرف تعويضات الدفعة الواحدة كان بغرض الإنفاق الشخصي وبنسبة بلغت (14.2 %) من إجمالي المنسحبات، يلي ذلك بسبب تدني الأجر الشهري وبنسبة (11.7 %) من المنسحبات، ولأسباب العناية بالأطفال، فقد جاءت النسبة تقريباً (9.7 %) من المنسحبات، وتساوت

الأهميّة لثلاثة أسباب رئيسيّة لترك العمل: ساعات العمل الطويلة، وعدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليّات العمل والمنزل، والمعاناة من المواصلات بنسبة تقريبا (8.1%) لكل سبب منها، يلي ذلك بسبب عدم مناسبة بيئة العمل للمنسحبات، إذ بلغت النسبة تقريبا (6.4%) من المنسحبات من سوق العمل. وتلي تلك الأسباب للإنسحاب الطلب من أفراد الأسرة وبنسبة تقريبا (5.9%)، يأتي ترك العمل بسبب طلب الزّوج بالمرتبة الثّامنة من حيث الأهميّة النسبية لانسحابهن من سوق العمل، بنسبة (5.4%) فقط من الإناث المنسحبات، وتأتي الظروف الصحيّة الخاصّة بنسبة (5.4%)، ثمّ لأسباب الترمّل، والزّواج، والطلاق كأحد أسباب ترك العمل، والذي أشار إليه قانون الضّمان الاجتماعي، حيث سمح بصرف تعويض الدّفعة الواحدة لهذه الأسباب كاستثناء للإناث بنسبة (4.9%) فقط من المنسحبات، أما لسوء معاملة صاحب العمل، فقد أفادت نسبة (4.7%) من المنسحبات أنّ هذا أحد الأسباب الحيويّة لترك العمل، وأخيراً، كان العناية بأحد أفراد الأسرة ما نسبته (4.3%) سبب للإنسحاب من سوق العمل، وأما التحرّش في مكان العمل أو في الطّريق إلى العمل بنسبة 2.1% أقل الأسباب لانسحاب المرأة من سوق العمل، وكانت في المرتبة الأخيرة بأقل أهمية نسبية للسفر خارج البلاد بنسبة مئوية (0.78%) فقط.

جدول رقم (20): توزيع اجابات أفراد عينة الدراسة حسب أسباب انسحابهن من سوق العمل

النسبة %	التكرار	أسباب الإنسحاب من سوق العمل	
9.68	137	للعناية بالأطفال	العدد 475 متعلّقة بالأسرة بنسبة 33.55%
4.38	62	للعناية بأحد أفراد الأسرة	
5.93	84	طلب من الأسرة	
5.44	77	طلب من الزّوج	
8.12	115	عدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليّات العمل	
8.12	115	معاناة المواصلات	العدد 785 متعلّقة بالعمل بنسبة 55.43%
8.12	115	ساعات العمل طويلة	
11.72	166	تدني الراتب	
6.43	91	بيئة العمل غير مناسبة	
14.19	201	للاتفاق الشخصي	
4.73	67	سوء معاملة صاحب العمل	
2.12	30	التحرّش في مكان العمل /الخوف من التحرّش أثناء الطريق للعمل	
4.87	69	بسبب: الترمّل /الزّواج/ طلاق	العدد 156 شخصية بنسبة 11.2%
0.78	11	للسفر خارج البلاد	
5.37	76	لظروف صحيّة خاصّة	
100	1416	المجموع	

وبشكل عام، يمكن تجميع الأسباب التي كانت خلف انسحاب الإناث من سوق العمل حسب تصنيف الأسباب إلى ثلاث مجموعات وكما يلي :

- أسباب وقضايا تتعلق بالعمل شكلت ما نسبته 55.4 % من مجموع الأسباب إلى دفعت المرأة للإسحاب من سوق العمل.
- أسباب تتعلق بالأسرة شكلت نسبة (33.55 %) من مجمل المنسحبات.
- أسباب تتعلق بأمور المنسحبات الشخصية بنسبة (11.2 %) من المنسحبات.

2. أوجه استخدام المنسحبات لعوائد تعويضات الدفعة الواحدة

وحول أوجه استخدام عوائد تعويضات الدفعة الواحدة اللواتي حصلن عليها من الضمان الإجتماعي، فقد مكن المسح الميداني المستجيبات (المنسحبات) من حرية الإجابة على هذا التساؤل ضمن سؤال مفتوح، حيث خلصت الإجابات إلى ما يلي:

يظهر جدول رقم (21) ان حوالي 274 من المنسحبات اجبن على هذا السؤال حيث تبين ان ثلث المنسحبات الحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة بما نسبته (29.7 %) أنفقن مستحقتهن على مصاريف المنزل ومستلزماته، يلي ذلك وبنسبة 20.9 % من المنسحبات انفقن عوائدهن على العناية بالأطفال وبمصاريف دراستهم، وتأتي بالمرتبة الثالثة، الإنفاق الشخصي كسواء السيارات وحاجات شخصية وبنسبة (19.7 %)، ثم يليها الإنفاق على الأسرة والصحة بنسبة (18 %) تقريباً، ما نسبته (11.7 %) من المنسحبات انفقن عوائد الدفعة الواحدة على تسديد ديونهن، والفواتير المتركمة.

جدول رقم (21) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أوجه إنفاقهن لتعويضات الدفعة الواحدة

النسبة %	العدد	أوجه إنفاق تعويضات الدفعة الواحدة
29.71	82	مصاريف على المنزل ومستلزمات البيت
20.92	57	للعناية بالأولاد ومصاريف دراستهم
17.99	49	مصاريف على الأسرة من عناية بأحد الأفراد ومصاريف صحية
11.72	32	سداد ديون وفواتير متركمة
19.67	54	مصاريف شخصية مثل شراء سيارة وحاجات خاصة
100	274	المجموع

خامساً: واقع سوق العمل للمنسحبات

1. المنسحبات حسب القطاع الإقتصادي لآخر عمل عملن به

يشير الجدول رقم (22) إلى التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب القطاع الإقتصادي لآخر عمل عملت به المنسحبة من سوق العمل الأردني، حيث تبين أن ما نسبته (10.3 %) من المنسحبات عملن لدى القطاع العام الحكومي والعسكري، وأن الغالبية العظمى من المنسحبات من سوق العمل عملن في القطاع الخاص، وبما نسبته (78.3 %) من إجمالي المنسحبات، اما نسبة المنسحبات اللاتي كن يعملن لدى جمعيات ومؤسسات المجتمع المدني (3.8 %)، يليها المنسحبات اللواتي كن يعملن لدى المنظمات الأجنبية بنسبة (5.1 %)، وقلها لدى العاملات بمشروع من المنازل بنسبة (2.4 %).

جدول رقم (22) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القطاع الإقتصادي لآخر عمل عملن به

النسبة %	العدد	القطاع الإقتصادي
10.3	38	قطاع عام/حكومي وعسكري
78.3	289	قطاع خاص
3.8	14	جمعيات/مؤسسات مجتمع مدني
5.1	19	منظمات أجنبية
2.4	9	العمل بمشروع من المنزل
100	369	المجموع

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة السابقة للمجلس عام 2014، نلاحظ تقارب نسبة العائلات بالقطاع العام/ العسكري، حيث بلغت النسبة (10 %) من المنسحبات لعام 2014، كما تتفق تقريباً مع قاعدة بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التي تظهر أن (8.7 %) من المنسحبات في القطاع العام مقارنة بنسبة (10.2 %) لهذه الدراسة، أما العائلات في القطاع الخاص فقد شكلت ما نسبته (86 %) من المنسحبات تبعاً لنتائج المجلس السابقة 2014، كما بلغت النسبة في قاعدة بيانات الضمان الاجتماعي للقطاع الخاص (91.3 %)، وتتقارب هذه النسبة مع ما جاء في هذه الدراسة التي توصلت إلى أن المنسحبات التي تعمل في القطاعات غير الحكومية (89.7 %)، وهذا يدل على أن القطاع الحكومي أكثر إستقراراً للعائلات لما يقدمه من أمان وظيفي، بينما تشير النتائج إلى أن القطاع الخاص بيئة طاردة للعمالة وخصوصاً بين النساء.

2. المنسحبات حسب الأجر الشهري لآخر عمل عملن به

تشير بيانات الجدول رقم (23) توزيع المنسحبات حسب أجرهن الشهري لآخر عمل عملن به، إذ بلغت نسبة المنسحبات اللواتي تقاضين أجراً شهرياً 250 ديناراً فما دون 54.1 %؛ أي أن أكثر من نصف عينة الدراسة يتقاضين أجوراً دون الحد الأدنى للأجور في الأردن. وعليه، من الواضح أن تدني مستوى الأجور للمنسحبات شكل دافع لهن للإسحاب من العمل، فقد بلغت نسبة المنسحبات عند الأجر الشهري 150 ديناراً فما دون حوالي 7.0 % ومن تراوح أجورهن بين (151 - 200) دينار (11.9 %)، ومن تراوح أجرهن الشهري ما بين (251) إلى (300) دينار (22.2 %). وتنخفض نسب المنسحبات مع تزايد الأجور لتصل إلى أقل من 0.5 % للواتي يتقاضين من 1000 إلى 1500 دينار شهري لتصل نسبة المنسحبات اللواتي يتقاضين أجراً شهرياً 1500 فأكثر 0.3 %.

أظهرت نتائج المسح أن متوسط الأجر الشهري الذي تقاضته المنسحبات لآخر عمل عملن به بلغ (276.2) ديناراً أردنياً، كما بينه الجدول رقم (1) في بداية هذا الفصل، وبلغ الانحراف المعياري للأجور حوالي (204) نقطة، ما يفسر التباين في توجه المنسحبات للإسحاب من سوق العمل.

جدول رقم (23) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأجر الشهري لآخر عمل عملن به

النسبة %	العدد	فئات الأجر الشهري
7.0	26	150 فأقل
11.9	44	200 - 151
35.2	130	250 - 201
22.2	82	300 - 251
13.0	48	400 - 301
7.9	29	750 - 400
1.9	7	1000 - 750
50.	2	1500 - 1000
0.3	1	1500 فأكثر
100	369	المجموع

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة للمجلس عام 2014، إذ نجد أن نسبة من كن يتقاضين راتباً يقل عن (200) دينار وهو الحد الأدنى للأجور تقريباً آنذاك، بلغت (44%) حيث تركزت بهذه الفئة مقارنة بنسبة (18.9 %) للدراسة الحالية لعام 2022 فتركز أكثر من نصف عينة الدراسة حوالي 54.4 % عند الحد الأدنى للأجور والبالغ 260 ديناراً بالشهر، وما يجدر ذكره، أن الرواتب التي تزيد على (700) دينار لمن انسحب من سوق العمل قد كانت أعلى في دراسة المجلس للعام 2014، حيث وصلت إلى نسبة (10 %)، في حين كانت النسبة بهذه الدراسة لهذه الفئة من الأجر (2.7 %) فقط، يمكن أن يعود السبب في زيادة الوعي التأميني لهذه الشريحة خلال الثمانية سنوات مما فضل الاستمرار تحت مظلة الحماية الاجتماعية والوصول لاستحقاق الراتب التقاعدي.

3. المنسحبات حسب أيام العمل الأسبوعية وساعات العمل اليومية

بلغ متوسط عدد أيام العمل الأسبوعية للمنسحبات من سوق العمل في آخر مؤسسة عملن بها حوالي (5.66) أيام، وبانحراف معياري 0.86 أي أن التباين بين افراد العينة بخصوص عدد أيام العمل بالأسبوع قليل جداً، وقد يعزى السبب إلى أن معظم المنسحبات كن يعملن لدى القطاع الخاص وبنسبة تصل إلى 80% كما تم الإشارة له في هذا الفصل، حيث يتصف القطاع الخاص بطول ساعات العمل وأيام العمل الأسبوعية التي قد تصل إلى سبعة أيام أسبوعياً كما في جدول رقم (24) التالي :

جدول رقم (24) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد أيام العمل في الأسبوع

النسبة %	العدد	أيام العمل في الأسبوع
0.55	2	يوم واحد
1.10	4	يومان
1.10	4	ثلاثة أيام
2.74	10	أربعة أيام
29.59	108	خمسة أيام
58.63	214	سنة أيام
6.30	23	سبعة أيام
100	369	المجموع

4 أجنبن صفر يوم

أظهر الجدول أعلاه أن ما نسبته (58.63%) من المنسحبات، كنَّ يعملن لستة أيام في الأسبوع يلي ذلك من يعملن خمسة أيام بالأسبوع وبنسبة 29.59%، كما اظهر الجدول تناقص نسب توزيع المنسحبات حسب أيام العمل في الأسبوع مع تناقص عدد أيام العمل في الأسبوع لتصل إلى يوم عمل واحد بالأسبوع وبنسبة 0.55%، بالمقابل ترتفع النسبة لتصل إلى 6.3% من المنسحبات يعملن طيلة أيام الأسبوع.

وهذه مخالفة واضحة لقانون العمل كما تمت الإشارة له في الفصل الثاني من هذه الدراسة، وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المجلس للعام 2014، نلاحظ أن ما يزيد على نصف المنسحبات كنَّ يعملن لمدة سنة أيام وبنسبة 53%، و6% كنَّ يعملن لسبعة أيام؛ وهذه الإجابات متقاربة مع نتائج هذه الدراسة للعام 2022.

وفيما يتعلّق بتوزيع المنسحبات حسب ساعات العمل اليومية بآخر مؤسسة عملن بها، فقد أشارت نتائج الجدول رقم (1) بداية هذا الفصل إلى أن متوسط ساعات العمل للمنسحبات بلغ 8.99 ساعة. والجدول رقم (25) يبين توزيع المنسحبات حسب عدد ساعات العمل باليوم لآخر منشأة عملن بها اذ يظهر أن حوالي 75% من المنسحبات غالباً ما عملن بين 7 إلى 10 ساعات يومياً، وهذا ما عزز النتيجة السابقة بارتفاع نسب المنسحبات اللواتي يعملن سنة أيام وزيادة في الأسبوع.

كما أظهرت النتائج أن (9.5%) من المنسحبات عملن لساعات طويلة، بحدود 11 الساعة فأكثر باليوم، ووصل البعض لأكثر من 13 ساعة عمل يومياً وبنسبة (0.81%) من المنسحبات.

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المجلس للعام 2014، نلاحظ أن ما يزيد على ثلثي المنسحبات كنَّ يعملن لمدة (7 - 8) ساعات يومياً وبنسبة (67%)، ونسبة (14%) كنَّ يعملن (9 - 10) ساعات، و11% عملن لأكثر من (10) ساعات؛ وهذه الإجابات متقاربة مع نتائج هذه الدراسة 2022، حيث يؤكد النتيجة السابقة لاستغلال العاملات في ساعات عمل طويلة كما يؤكد هذه النتيجة أن حوالي 80% من المنسحبات عملن لدى القطاع الخاص.

جدول رقم (25) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد ساعات العمل باليوم

النسبة %	العدد	عدد ساعات العمل اليومية
4.9	18	أقل من 5 ساعات
10.3	38	5 - 7
74.5	275	10 - 7
9.5	35	13 - 11
0.81	3	أكثر من 13 ساعة
100	369	المجموع

4. المنسحبات حسب المدة المستغرقة و وسيلة المواصلات للوصول إلى عملهن

يبين جدول رقم (26) توزيع المنسحبات حسب المدة المستغرقة للوصول إلى مكان عملهن في آخر مؤسسة عملن بها، إذ تبين أن ما نسبته (31.4 %) من المنسحبات كُنَّ يستغرقن من (25 إلى 40) دقيقة للوصول إلى مكان عملهن، وما نسبته (26.6 %) من المنسحبات كُنَّ يستغرقن مدة أقل من (15) دقيقة يومياً للوصول إلى عملهن، ونسبة (22.0 %) فقط من المنسحبات كُنَّ يستغرقن للوصول إلى عملهن ما بين (40 و 60) دقيقة فأكثر، وبلغت النسبة بين اللواتي يستغرقن مدة زمنية من ساعة إلى ساعتين حوالي 6.8 %، بينما بلغت نسبة المنسحبات اللواتي استغرقن مدة زمنية أكثر من ساعتين للوصول لعملهن 1.1 %، وتجدر الإشارة إلى أن متوسط المدة المستغرقة التي كن تحتاجها المنسحبات من سوق العمل للوصول إلى مكان عملهن في آخر مؤسسة عملن بها حوالي (38.3) دقيقة، بانحراف معياري بلغ 56 دقيقة وهذا يشير إلى تباين كبير بين أفراد العينة من حيث المدة المستغرقة للوصول لعملهن، كما سبق الإشارة له بداية الفصل.

جدول رقم (26) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المدة المستغرقة للوصول للعمل بالدقيقة

النسبة %	العدد	المدة المستغرقة للوصول للعمل
5.	2	صفر دقيقة
26.6	98	أقل من 15
11.7	43	16 - 25
31.4	116	26 - 40
22.0	81	41 - 60
8.	3	61 - 75
6.0	22	76 - 120
1.1	4	+121
100	369	المجموع

أما عن وسيلة المواصلات التي استخدمتها المنسحبات للوصول إلى مكان عملهن، فيبين جدول رقم (27) أن (57.7 %) من المنسحبات استخدمن المواصلات العامة للوصول إلى مكان عملهن، في حين بلغت نسبة المنسحبات اللواتي استخدمن سياراتهن الخاصة حوالي (11.7 %)، ونسبة المنسحبات اللواتي استخدمن المواصلات التي وفرتها المؤسسات التي عملن بها (20.1 %)، أما نسبة اللواتي استخدمن وسائل نقل وفرها الأصدقاء والأقارب بلغت (6.2 %) من المنسحبات، في حين وصلت النسبة إلى (4.3 %) منهنّ بين اللواتي يصلن على الأقدام إلى عملهن.

جدول رقم (27) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب وسيلة المواصلات التي استخدمتها للوصول إلى عملها

النسبة	العدد	نوع الوسيلة
11.7	43	سيارة خاصة
57.7	213	مواصلات عامة
20.1	74	سيارة العمل
6.2	23	مع الأقارب/الأصدقاء
4.3	16	على الأقدام
100	369	المجموع

5. المنسحبات حسب طبيعة عملهن :

أ. المنسحبات حسب طبيعة آخر عمل عملن به

خُصَّ المسح بأنَّ ما نسبته (90.2%) من المنسحبات كُنَّ يعملن بدوام كامل في آخر مؤسسة عملن بها، ومن عملن عملاً مرناً كُنَّ بنسبة (9.5%) من مجمل المنسحبات، كما يتبيّن من الجدول رقم (28). وتجدر الإشارة هنا إلى انخفاض نسبة المنسحبات اللواتي كنَّ يعملن عملاً مرناً على الرغم من صدور أنظمة العمل المرن في ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل، مما يعني أن عدد بسيط من المؤسسات طبقت نظام العمل المرن وعليه تظهر الحاجة إلى تكثيف حملات كسب التأييد والتوعية بهذه الأنظمة.

جدول رقم (28) التوزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل لدى آخر مؤسسة عملت بها

النسبة %	العدد	طبيعة العمل
90.2	333	دوام كامل
9.5	35	عمل مرن
0.3	1	غير ذلك
100	369	المجموع

ب. المنسحبات حسب شكل العمل المرن حسب آخر مؤسسة عملن بها

أشكال العمل المرن التي كانت تقوم بها المنسحبة لدى آخر مؤسسة عملت بها تتضح من الجدول رقم (29)، حيث بلغ عددهن 35 منسحبة عملت عملاً مرناً أن 42.9% من المنسحبات اللواتي عملن عملاً مرناً كان بشكل العمل لبعض الوقت دوام جزئي، وجاء العمل ضمن ساعات عمل مرنة بالمرتبة الثانية وبنسبة 31.4% من المنسحبات، يلي ذلك أسبوع العمل المكثف، والعمل عن بُعد شكّل نسبة (8.6%) لكل منهما من مجمل المنسحبات اللواتي عملن عمل مرناً، ويأتي العمل بالتناوب بنسبة (5.7%) من المنسحبات، وأخيراً العمل خلال السنة المرنة بنسبة (2.9%) من مجمل المنسحبات.

جدول رقم (29) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب شكل العمل المرن الذي كانت تقوم به

النسبة %	العدد	شكل العمل المرن
42.9	15	العمل بعض الوقت دوام جزئي
31.4	11	العمل ضمن ساعات مرنة
8.6	3	أسبوع العمل المكثف
2.9	1	السنة المرنة
8.6	3	العمل عن بُعد
5.7	2	التناوب
100	35	المجموع

ج. المنسحبات اللواتي لم يعملن عملاً مرناً حسب معرفتهن أو إذ عرض عليهن العمل المرن

في الواقع، تبين أن معظم المنسحبات لم يُعرض عليهن العمل المرن مطلقاً، إذ أجابت (81.1%) منهنّ بأنّه لم يُعرض عليهن العمل المرن لدى آخر مؤسسة عملن بها قبل الإنسحاب، وكما يبيّنه الجدول رقم (30). وكما سبق الإشارة له ان حوالي (9.5%) فقط من المنسحبات كن يعملن عملاً مرناً على الرغم من صدور أنظمة العمل المرن.

جدول رقم (30) توزيع المنسحبات اللواتي لم يعملن عملاً مرناً حسب معرفتهن أو إذ عرض عليهن العمل المرن

النسبة %	العدد	البيان
18.3	61	عرض عليها عمل مرن
81.1	270	لم يعرض عليها عمل مرن
0.6	2	لا تعلم
100	333	المجموع

تم توجيه سؤال للمنسحبات اللواتي لم يعملن عملاً مرناً فيما لو عرض عليهن العمل المرن، حول شكل العمل المرن الذي سيختارنه، فكانت الإجابة كما في جدول رقم (31) الذي يبين التوزيع النسبي للمنسحبات اللواتي لم يعملن عملاً مرناً وتوجهه فيما لو عرض عليها العمل المرن. إذ تبين أن 49.25% من المنسحبات سيخترن العمل بدوام جزئي مع تخفيض ساعات العمل، وجاء بالمرتبة الثانية، المنسحبات اللواتي لديهن الرغبة في العمل عن بُعد دون التواجد في مكان العمل، بنسبته (19.2%) وبالمرتبة الثالثة، تأتي المنسحبات اللواتي يرغبن بالعمل بساعات عمل مرنة وتوزيع هذه الساعات بنسبة وصلت إلى (16.82%) من مجمل المنسحبات من سوق العمل، وأخيراً، فإنّ لتوزيع العمل الأسبوعي على عدد الأيام كعمل مكثف قد لقي رغبة بنسبة (4.2%) من المنسحبات، ثمّ الرغبة في التناوب بين موظفي الوحدة الإدارية على الدوام في موقع العمل بنسبة (3.9%) من مجمل المنسحبات من سوق العمل الأردني.

وبمقارنة هذه النتائج بنتائج دراسة المجلس السابقة، نلاحظ أنّ نسبة الإناث اللواتي لديهنّ تفضيلاً ورغبة في العمل من المنزل وعدم الالتحاق بالعمل وصلت إلى (40%) في دراسة المجلس للعام 2014، مقارنة بنتائج هذه الدراسة حيث أبدت ما نسبته (19.6%) من الإناث رغبةً بالعمل عن بُعد ودون التواجد بمكان العمل، وقد أبدت الإناث رغبةً بالعمل الجزئي بنسبة (71%) في دراسة المجلس للعام 2014، كما يرغبن بالعمل المرن بنسبة (63%) منهن، وبالمقارنة بنتائج هذه الدراسة 2022، فقد تبين أنّ (50.7%) يرغبن في العمل الجزئي، وما نسبته (29.6%) فقط يرغبن في العمل المرن (توزيع ساعات العمل أسبوعية وسنوية وبالتناوب بين الموظفين).

جدول رقم (31) توزيع أفراد عينة الدراسة اللواتي لم يعملن عملاً مرناً حسب شكل العمل المرن الذي ستختاره لو عرض عليهن

النسبة %	العدد	شكل العمل المرن
49.25	164	دوام جزئي/ تخفيض ساعات العمل (العمل بعض الوقت)
16.82	56	توزيع ساعات العمل (العمل ضمن ساعات مرنة)
4.20	14	توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد الأيام (أسبوع العمل المكثف)
0.60	2	توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محدد في السنة (السنة المرنة)
19.22	64	العمل دون التواجد بمكان العمل (العمل عن بُعد)
3.90	13	التناوب بين موظفي الوحدة الإدارية بالدوام في موقع العمل
6.01	20	لم تجب
100	333	المجموع

د. المنسحبات حسب إعادة النظر بانسحابهن من العمل لو عرض عليهن العمل المرن

وفيما يتعلّق برأي المنسحبات اللواتي لم يعملن عملاً مرناً ولو عرض عليهن العمل المرن فهل سيعدن النّظر بالإنسحاب، فقد أجابت ما نسبته (73.57%) منهنّ بأنّهنّ سيعدن النّظر بانسحابهن من العمل وهذه النتيجة تعزز أهمية العمل المرن في رفع نسبة مشاركة المرأة الإقتصادية، كما يبيّنه الجدول رقم (32).

جدول رقم (32) التوزيع أفراد عينة الدراسة حسب توجههن لو عرض عليها العمل المرن في طلب تعويضات الدفعة الواحدة

النسبة %	العدد	النّظر في العمل المرن
73.57	245	ستعيد النّظر بطلبها
26.43	88	لن تعيد النّظر بطلبها
100	333	المجموع

سادساً: آثار أزمة كوفيد - 19 على إنسحاب الإناث من سوق العمل وحصولها على تعويضات الدفعة الواحدة

1. أثر جائحة كوفيد - 19 على انسحابهن من سوق العمل

وبدراسة أثر جائحة كوفيد - 19 على استمرار عمل المنسحبة بسوق العمل، فقد اظهر الجدول رقم (33) توزيع المنسحبات حسب أثر كوفيد - 19 على قرار انسحابها من سوق العمل، فقد تبين بأنّ أثر كوفيد - 19 على انسحاب المرأة كان أقل من النصف، حيث أجابت (46.9%) من المنسحبات بأثر كوفيد - 19 في انسحابها من سوق العمل الأردني، وبالمقابل أجابت (53.1%) من المنسحبات بأنّ لا أثر لكوفيد - 19 على انسحابهن من سوق العمل.

جدول رقم (33) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أثر الجائحة كوفيد-19 على انسحابها من سوق العمل

النسبة %	العدد	اثر الجائحة/ كوفيد 19
46.9	173	لها أثر
53.1	196	ليس لها أثر
100	369	المجموع

2. درجة تعرّض المنسحبات للضغوطات أثناء أزمة كوفيد - 19

تشير بيانات الجدول (34) إلى توزيع المنسحبات حسب درجة تعرّضهن للضغوطات أثناء الجائحة من أجل انسحابهن من سوق العمل، إذ تبين أن 44.4% منهن قد تعرّضن للضغوطات أثناء فترة كوفيد - 19 وتوزعت النسبة بين من تعرّضن بشكل صريح 32.5% ومن تعرّضن أحياناً للضغوطات من أجل الإنسحاب من سوق العمل بنسبة 11.9%. كما أفادت غالبية الإناث المنسحبات وبنسبة (53.4%) بأنّهنّ لم يتعرّضن لأي ضغوطات في العمل قبل انسحابهن من سوق العمل وحصولهن على تعويضات الدفعة الواحدة من الضمان الإجتماعي.

جدول رقم (34) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب تعرّضهن للضغوطات من صاحب العمل خلال أزمة كوفيد - 19

النسبة %	العدد	البيان
32.5	120	تعرّضت للضغوطات
53.4	197	لم تتعرض للضغوطات
11.9	44	تعرّضت أحياناً للضغوطات
2.2	8	لم تجب
100	369	المجموع

3. أشكال الضغوطات التي تعرّضن لها المنسحبات في سوق العمل أثناء كوفيد - 19

تم توجيه سؤال للمنسحبات من سوق العمل في استبانة الدراسة حول أشكال الضغوطات التي تعرّضن لها خلال

فترة كوفيد - 19 من اجل الإنسحاب من سوق العمل، فقد أجابت 164 من المنسحبات انهن تعرّضن للضغوطات وتوزعت أشكال الضغوطات كما يظهرها الجدول رقم (35).

تبين ان 43.9% من المنسحبات تعرّضن لضغوطات من اجل انسحابهن من سوق العمل على شكل تخفيض اجرهن وهي اعلى أشكال الضغوطات التي تعرّضن لها اثناء الجائحة، يلي ذلك تعرّضهن للفصل المؤقت من العمل وبنسبة (42.1 %) من المستجيبات، وتأتي بالمرتبة الثالثة، تعرّضن لتهديد فقدان وظيفتهن بنسبة (6.1 %)، أما الضغوط النفسية والتصرّفات المخلة بالأدب فقد تعرّضت لها ما نسبته (4.3 %) فقط من المنسحبات من العمل اثناء فترة الجائحة، وأخيراً، الضغوطات بالإجبار على الإجازة دون راتب، بنسبة(3.7 %) من المنسحبات اللواتي تعرّضن للضغوطات.

جدول رقم (35) توزيع أفراد عينة الدراسة لمن تعرّضن لأشكال متنوعة من الضغوطات خلال فترة كوفيد - 19

النسبة %	العدد	أشكال الضغوطات*
43.9	72	تخفيض الأجر
42.1	69	الفصل المؤقت من العمل
3.7	6	الإجبار على إجازة بدون راتب
6.1	10	فقدان الوظيفة
4.3	7	ضغط نفسي/ تصرّف مخل بالأدب
100	164	المجموع
العينة من المنسحبات اللواتي تعرّضن للضغوطات خلال ازمة كوفيد -19 والبالغ عددهن 164 شكلن 44.44% من حجم مجتمع الدراسة.		

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

تأتي خلاصة نتائج هذه الدراسة من التحليلات التالية :

- تحليل البيانات الثانوية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي من الملاحق الرسمية للتقرير السنوي، وتحليل بيانات المنفكين عن الضمان الإجتماعي من بيانات مشروع المنار، وكذلك المؤشرات السكانية لدائرة الإحصاءات العامة، ومؤشرات القوى العاملة لوزارة العمل.
- تحليل القوانين والأنظمة ذات العلاقة بعمل المرأة، وتحليل أنظمة العمل المرنة الداعمة لبقاء المرأة في سوق العمل.
- تحليل البيانات الأولية لنتائج المسح الميداني لعينة ممثلة للإناث المنسحبات الحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة خلال استبانة خاصة تم إعدادها وقرارها حسب الأصول.

أولاً: التشريعات ذات العلاقة بعمل المرأة

بشكل عام، ساوت القوانين والأنظمة فيما بين العاملين والموظفين الذكور والإناث، فعرف الموظف أو العامل بالشخص المعين بقرار من المرجع المختص، كما أولت التشريعات المرأة مجموعة من الميزات لتحفيزها على استمرارية عملها، وسيتم عرض التعديلات المقترحة بالتوصيات اللاحقة.

ثانياً: الخصائص السكانية والإقتصادية العامة

يمكن إيجاز أهم النتائج فيما يلي :

- معدل المشاركة الإقتصادية للإناث لعام 2020 يقترب من ربع ذلك المعدل للذكور، فقد بلغ 14.7 % مقارنة بمعدل 61.6 % للذكور. وبلغت نسبة الإناث من مجموع المشتغلين 15 سنة فأكثر 18.1 % وفقاً لمسح القوى العاملة للعام 2018.
- تراجع الإقبال نسبياً على استخدام وسائل تنظيم الأسرة، فقد بلغت نسبة اللواتي يستخدمن وسائل تنظيم الأسرة 37 % للعام 2018/17. وبلغ متوسط العمر عند الزواج الأول 29.2 عاماً منها للذكور 31.3 عاماً، وللإناث 26.6 عاماً بالمتوسط.
- نسبة الذكور الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة 68.8 % خلال العام 2021.
- الغالبية العظمى من الإناث المشتغلات في سوق العمل الأردني يعملون بأجر ونسبة 96.4 %؛ وهذا ما يعكس الرغبة الجامحة لدى الإناث في الوظيفة، حيث المخاطرة الأقل، والسكون إلى عمل قائم ومستمر. أما الإناث العاملات في سوق العمل الأردني لحسابهن الخاص أو لحساب غير مدفوع الأجر فلا يتجاوز نسبتهن 3.6 % من مجمل المشتغلات. بالمقارنة، فإن الذكور العاملين في سوق العمل لحسابهم ومن لديهم عاملين أو دونهم تصل نسبتهن إلى 16.5 % من مجمل المشتغلين في المملكة.
- تبلغ نسبة العاملين لدى القطاع العام في المملكة 38.8 % من مجمل المشتغلين في سوق العمل لكلا الجنسين، ونسبة العاملين في القطاع الخاص 60.4 % من مجمل العاملين في سوق العمل بالمملكة. في حين وصلت نسبة الإناث العاملات في القطاع العام إلى 49.3 % من مجمل الإناث العاملات في سوق العمل، مقارنة بنسبة 36.3 % للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني.
- فاقت نسبة الذكور العاملين لدى القطاع الخاص نسبة الإناث المشتغلات فيه، حيث بلغت نسبة الإناث العاملات 48.7 % من مجمل الإناث العاملات مقارنة بنسبة 63.2 % للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني. وبمقارنة حال العمل لدى الهيئات الدولية، فإن نسبة الإناث أعلى من أربعة أضعافها للذكور.
- أما العاملون لحسابهم، فيتضح تدني مساهمة الإناث مقارنة بالذكور في تأسيس مشاريع خاصة بهم، فقد بلغت نسبة الإناث العاملات لحسابهن 3.4 % فقط من الإناث العاملات مقارنة بنسبة 15.8 % للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني.

ثالثاً: خصائص الإناث الأردنيات المشتركات بالضمان الإجتماعي

- بلغ إجمالي عدد الأردنيين المنتسبين للضمان الإجتماعي 1,243,635 أردنياً في سوق العمل بالمملكة؛ شكل الأردنيون المنتسبون للضمان الإجتماعي نسبة 88.1% من مجمل المشتركين في سوق العمل الأردني في القطاعات الرسمية المنظمة Formal Economy للعام 2021.
- تساهم الإناث الأردنيات المشتركات بالضمان الإجتماعي في سوق العمل الأردني (البالغ عددهن 359,530 سيدة من 1,243,635 عاملاً منتسباً للضمان) بما معدله 28.9% من مجمل الأردنيين في سوق العمل الرسمي المنظم بالمملكة المنتسبين للضمان الإجتماعي، مقارنة بنسبة 71.1% للذكور.
- بلغ إجمالي عدد الأردنيات وغير الأردنيات المشتركات بالضمان الإجتماعي 401,146 مشتركة (إلزامياً وإختيارياً)، منهن 41,616 أنثى غير أردنية شكّلت الإناث عموماً (الأردنيات وغير الأردنيات) ما نسبته 28.4% من مجمل المشتركين الأردنيين وغير الأردنيين المؤمن عليهم بالضمان الإجتماعي. وبالمجمل للعام 2021، تساهم الإناث المشتركات بالتأمينات في سوق العمل الأردني (البالغ عددهن 401,146 أردنية وغير أردنية) بما معدله 28.4% من مجمل المشتركات الأردنيات وغير الأردنيات في سوق العمل الرسمي المنظم بالمملكة المنتسبين للضمان الإجتماعي.
- بلغت نسبة الإناث غير الأردنيات المشتركات في الضمان 31.9% (= 168,406 / 527,936) من مجمل الإناث المشتركات بالضمان الإجتماعي (الأردنيات وغير الأردنيات)؛ وهنّ غالباً يعملن في القطاع الخاص، والهيئات الدولية، والهيئات التطوعية، أو بمؤسسات المجتمع المدني التي لا تشترط الجنسية الأردنية.
- بلغ مجمل المنتسبين إلزامياً للضمان الإجتماعي المؤمن عليهم 1,320,852 شخصاً في المملكة حتى نهاية العام 2021. منهم الأردنيون المنتسبون إلزامياً للضمان الإجتماعي 1,165,477 شخصاً أردنياً في سوق العمل بالمملكة؛ وبهذا يشكل الأردنيون المنتسبون للضمان الإجتماعي نسبة 88.2% من مجمل المشتركين في سوق العمل الأردني للعام 2021. فيما بلغت نسبة المشتركين إلزامياً في الضمان الإجتماعي من العاملين بسوق العمل - أي من خلال منشأة- 93.5% ، وبالمقابل النسبة بين المشتركين إختيارياً 6.5% للأردنيين وغير الأردنيين.
- ارتفع عدد الإناث الأردنيات المؤمن عليهن للسنوات 2015 - 2019 من 281.5 ألف أنثى عام 2015 ؛ شكّلت نسبة 27.3% من مجمل المشتركين إلى 341.8 ألفاً للعام 2019، لتشكل نسبة 28.93% الا أنه تراجع قليلاً عام 2020 إلى 333.55 ألفاً جرّاء أزمة كوفيد - 19 وبنسبة 28.05%، ثم ارتفع عددهن إلى 359.53 ألفاً للعام 2021، لتصل نسبتهن إلى 28.91% من مجمل المشتركين.
- بلغت نسبة الأجور والرواتب للأردنيين المؤمن عليهم الأقل من الحد الأدنى للأجور (أقل من 300 دينار) 22.9% تقريباً من مجمل المشتركين بالضمان الإجتماعي. وحازت فئة الأجر هذه على أعلى نسبة بين الإناث الأردنيات فوصلت إلى 15.2% وعلى الرغم من أن هناك 61% من الإناث أجورهن أقل من 700 دينار شهرياً، فهذا لا يعني أن هناك تمييزاً، فهناك ما نسبته 32% من الإناث أجورهن ما بين 700 إلى 1500 دينار، ونسبة 21.3% ما بين 1500 إلى 3000 دينار.
- تستحوذ الإناث على النصيب الأكبر من التشغيل والتأمينات الإجتماعية بشكل واضح في قطاع التعليم، حيث تصل النسبة الجندرية إلى 65.9% من مجمل المؤمن عليهم في هذا القطاع.
- يأتي استحواذهن الثاني في قطاع الصحة والعمل الإجتماعي، لتصل نسبة الجندرية الإناث إلى 58.0% من المؤمنین تحت مظلة هذا القطاع.
- العاملون بالقطاع الخاص المؤمن عليهم إلزامياً يشكلون ما نسبته 53.9% من مجمل العاملين المؤمن عليهم إلزامياً. والعاملون بالقطاع العام المؤمن عليهم إلزامياً شكّلوا ما نسبته 44.5% من مجمل العاملين المؤمن عليهم إلزامياً.
- بلغ مجمل العاملون المؤمن عليهم إختيارياً وإلزامياً الأردنيون وغير الأردنيين 1,412,041 شخصاً، منهم الأردنيون 1,243,635، شكل الوافدون ما نسبته 11.9% من مجمل المؤمنین بالضمان الإجتماعي.
- تتزايد نسبة الإناث تدريجياً نسبة لإجمالي المؤمن عليهم إلزامياً وإختيارياً وفقاً للأعمار الشابة العاملة في سوق العمل بالمملكة، فمن نسبة 2.5% لفئة الأعمار الأقل من 21 عاماً إلى 13.2% للفئة العمرية 21-25 عاماً، وتتزايد إلى نسبة 18.9% للفئة العمرية 26-30 عاماً، ثم تبدأ بالتراجع التدريجي لباقي الفئات

العمرية الأكبر سنًا. إذ أن تراجع المساهمة الجندرية بشكل كبير في سوق العمل المؤمن عليهن بعد الأعمار +46 هو بلوغ المرأة سنّ التقاعد مبكراً أكثر من الرجل، حيث قوانين العمل في العالم عموماً تمنح الأنثى سنًا مبكراً للتقاعد قبل الذكور، كما أن هناك أسباباً أخرى تتعلق بدور المرأة في المجتمع بشكل عام تجعلها تفضل الإنسحاب من سوق العمل مبكراً.

رابعاً: خصائص الإناث الأردنيات المنسحبات من سوق العمل المستحقات للدفعة الواحدة

- يمنح قانون الضمان الإجتماعي الدفعة الواحدة لمنتهي الضمان الإجتماعي لكلا الجنسين؛ الذكور والإناث في حالات محددة، وقد منح الإناث ميزات لثلاث حالات يمكنها الحصول على تعويض الدفعة الواحدة؛ وهي: إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب: الزواج، أو الترمّل، أو الطلاق. وللأنثى العزباء بعد سنّ 40 عاماً، وكذلك، إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً (المذكورة سابقاً).
- حازت الإناث على استحقاق الدفعة الواحدة في المجالين اللذين حددهما القانون حصرياً للإناث، وهما إنتهاء الخدمة بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق، والتي شكلت 2.2 % من مجمل المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة.
- لقد كان سبب إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج والتمرل والطلاق يزيد على نصف مجموع مستحقو الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)، وبنسبة وصلت إلى 2.2 % للعام 2021. وتلي هذا السبب أهمية استحقاق الدفعة الواحدة بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي ما شكلوا نسبة 0.82 % من مجمل مستحقي الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف).
- وتأتي أسباب أخرى بأهمية بسيطة مثل: الأردنيون الحاصلون على تقاعد آخر بنسبة 7.4 %، وتداخل بعض الأنظمة التقاعدية 6.65 %، وإنتهاء الخدمة للذكور عند 55 عاماً والأنثى عند 45 عاماً للتقاعد المبكر لهما مما شكلوا نسبة 5.6 %.
- ولطلب استكمال الدراسة الجامعية، شكلت الإناث النسبة الثالثة من حيث الأهمية مقارنة بالذكور، حيث ما نسبته 19.9 % من الإناث الأردنيات حصلن على الدفعة الواحدة بسبب الدراسة الجامعية من مجمل الأردنيين الحاصلين على التعويض (الذكور والإناث) ولهذا السبب.
- بشكل عام، فإن 12,096 أنثى أردنية قد حصلن على تعويض الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)؛ شكلت ما نسبته 63.9 % من مجمل المستفيدين ذكورا وإناثا فيما عدا مستحقو السلف للعام 2021.
- تراجع نسبة الإناث مستحقات الدفعة الواحدة بشكل نسبي خلال الفترة قيد الدراسة، فقد انخفضت من نسبة 81.3 % لعام 2015 إلى 79.4 % في العامين 2017 و 2018، ثم تراجعت إلى 66.1 % للعام 2019، وإلى 61.7 % لعام 2020 وذلك جراء أزمة وباء كوفيد - 19، وقد أظهرت زيادة ملحوظة عام 2021 لترتفع إلى 63.9 % من مجمل الذكور والإناث مستحقو تعويضات الدفعة الواحدة.
- أما نصيب الإناث من تسهيلات قانون الضمان الإجتماعي في تعويض الدفعة الواحدة لأسباب الزواج والتمرل والطلاق، وكذلك للعزباء بعد سن 40 عاماً، فقد تذبذبت أعداد تعويضات الدفعة الواحدة لهذه الأسباب نسبة لمجمل التعويضات للدفعة الواحدة خلال الفترة قيد الدراسة، حيث نمت بمعدل 22.2 % لعام 2016م وتراجعت إلى 1.1 % للعام الذي يليه مباشرة، وارتفعت بمعدل 33.3 % للعام 2018، وإلى 17.9 % للعام 2019، إلا أنها بعد كوفيد - 19 أظهرت نمواً سالياً بما قيمته 11.5 % و 20.5 % لعامي 2020 و 2021 على التوالي. وهذا يعني أن بعد أزمة كوفيد - 19 قد تراجعت أعداد الإناث اللواتي استحقين الدفعة الواحدة للسنوات 2019 - 2021؛ ما يدل على الأثر الإيجابي لقوانين الدفاع في عدم انسحاب المرأة من سوق العمل للحالات الأربعة التي منح قانون الضمان الإجتماعي استثناء منها للمرأة.
- وكذلك الحال، لو تفحصنا أعداد الإناث مستحقات تعويضات الدفعة الواحدة لفترة أزمة وباء كوفيد - 19 وما بعدها، نلاحظ تراجع أعدادهن من 16,924 سيده عام 2019 إلى 15,153 عام 2020 ثم إلى 12,096 سيده للعام 2021.
- بلغت نسبة الإناث الأردنيات الحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة 27.3 % فقط من مجمل الأردنيين الحاصلين على الدفعة الواحدة. وبلغت نسبة غير الأردنيين 29.4 % من غير الأردنيات المشتركات.
- بلغ عدد الأردنيون الحاصلون على سلفة من حساب التعويض/ التمكين 296,449 شخصاً، شكلت الحصة

- الأثوية نسبة قدرها 27.6%.
- نسبة الإناث اللواتي حصلن على بدل التعطل بلغت 19.6% من مجمل الأردنيين الحاصلين على بدل التعطل. أما الإناث غير الأردنيات الحاصلات على بدل التعطل فبلغت نسبتهن 12.6% من مجمل غير الأردنيين الحاصلين على هذا البديل.
- تصرف المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي للسيدات بدل إجازة الأمومة، حيث تمّ صرف بدل إجازة الأمومة لـ 10,988 سيدة للعام 2021؛ أي بنسبة 98.2%، والباقي لسيدات غير أردنيات. فقد استحوذت السيدات ذوي الفئة العمرية 26 - 30 عاماً على أعلى نسبة 41.8% من مجمل تعويضات الأردنيات، تلاها الفئة العمرية 31 - 35 عاماً بالدرجة الثانية، حيث حصلن على نسبة 33% من مجمل عدد المستحقات لبدلات إجازة الأمومة الأردنيات.

خامساً: الرواتب والأجور للإناث الأردنيات المنسحبات من سوق العمل

- بلغ المتوسط العام لأجور ولرواتب الأردنيين المؤمن عليهم إلزامياً الفعالين ما مقداره 586 ديناراً شهرياً لكافة قطاعات العمل. وبلغ متوسط راتب الإناث الأردنيات بلغ 554 ديناراً مقارنة براتب 599 ديناراً للذكور؛ أي أن الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 92.5:100؛ ما يعني أن الفجوة قليلة مقارنة برواتب غير الأردنيات العاملات في سوق العمل الأردني.
- في القطاع العام، بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 587 ديناراً مقارنة بمبلغ 557 ديناراً للذكور؛ أي أن رواتب الإناث قد فاقت الذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب يعادل 105.4:100 لصالح الإناث.
- للقطاع الخاص، بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 509 دنائير مقارنة بمبلغ 628 ديناراً للذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 81.1:100 لصالح الذكور.
- وعليه، نستخلص أن معظم القطاعات رواتبها وأجورها لصالح الذكور بما فيها الهيئات الدولية، فيما عدا العاملون بالقطاع العام فهي لصالح الإناث.

سادساً: المنفكون من الضمان الإجتماعي

- تذبذب المنفكون قبل وبعد فترة كوفيد - 19 ، فمقارنة المنفكين مع مجموع المشتركين، كانت بنسبة 1.18% عام 2017 وارتفعت قليلاً إلى 1.24% عام 2018 ، ثم تراجعت نسبياً إلى 1.16% عام 2019، وارتفعت بعد أزمة كوفيد - 19 إلى 1.33% للعام 2020، إلا أنها عادت للانخفاض عام 2021 إلى 1.22% من مجمل المشتركين.
- شكلت نسبة الإناث اللواتي انفككن من الضمان الإجتماعي بحدود 23.6% من مجمل المنفكين ذكورا وإناثا، وما يجدر ذكره أن الإناث المنفكات من الضمان قد تراجعن بعد أزمة كوفيد - 19 ، حيث كانت 23.9% و 23.6% لعامي 2018 و2019، في حين تراجعت إلى 22.6% عام 2020 ، ثم عادت للارتفاع للعام 2021 لتصل نسبة 24.5% من مجمل المنفكين ذكورا وإناثا.
- كانت الغالبية العظمى للمنفكين من الضمان الإجتماعي خلال الفترة 2017 - 2021 الأردنيين، حيث شكلت نسبتهم 97.1% للسنوات 2017 - 2019 ، وبعد أزمة كوفيد - 19 تراجعت نسبياً إلى 96.8% عام 2020 وإلى 96.5% للعام 2021.
- يبين التوزيع النسبي للمنفكين حسب الفئة العمرية أن الفئة العمرية التقاعدية 55 عاماً فأكثر هي الأكثر انفكاكا عن الضمان الإجتماعي، حيث بلغت نسبتها 45.7% من مجمل المنفكين، تلاها فئة الأعمار 50 - 54 عام وبنسبة 25% ، ثم الفئة العمرية 45 - 49 عاماً وبنسبة 20.7% من مجمل المنفكين؛ وهذا ما يعكس الواقع لبلوغهم سنّ التقاعد.
- حازت فئة الأجر 500 - 999 ديناراً على أعلى شريحة من بين المنفكين، وبنسبة 38.3%، تلاها شريحة الأجر 1000 دينار فأكثر وبنسبة 25.8% من مجمل المنفكين.
- يتضح أن واقع أسباب الإنفكاك من الضمان الإجتماعي، كان جرّاء بلوغهم سنّ الشيخوخة، حيث شكلوا ما نسبته

83.5% من مجمل المنفكين للعام 2021. ويلى هذا السبب الوفاة الطبيعية، حيث شكلت نسبة 9.4% من مجمل المنفكين. وبالدرجة الثالثة يأتي العجز الطبيعي كسبب للإنفكاك والذي شكل نسبة 4.57%، ثم أخيراً يأتي سبب العجز الإصابي ليشكل نسبة 1.5% تقريباً.

- نسبة حالات الإنفكاك للإناث قد تراجعت بسبب الشيخوخة بين عامي 2017 و 2021، فقد شكل الإنفكاك جرّاء الشيخوخة للإناث نسبة 91.7% عام 2017 م، ثم تراجع إلى نسبة 89.9% من مجمل المنفكين الإناث للعام 2021.
- نسبة الإنفكاك جرّاء أسباب الوفاة الطبيعية قد تزايدت للإناث بين عامي 2017 و 2021. فقد شكلت الوفاة الطبيعية نسبة 5.7% من المنفكات للعام 2021 مقارنة بنسبة 3.48% للعام 2017.
- بلغ عدد الإناث المنفكات من الضمان الإجتماعي 3,537 سيدة شكلن نسبة 23.3% من مجمل المنفكين الذكور والإناث للعام 2017، وارتفعت لنسبة 24.5% للعام 2021. وحازت أعلى شريحة للإناث المنفكات الواقعة في فئة الأجر 500 - 999 ديناراً لتشكل ما نسبته 42.3% من المنفكات الإناث للعام 2021.
- لجميع حالات فئات الأجر، تظهر نسبة الإناث أقل من الذكور بكثير، وعلى وجه التحديد لفئة الأجر الأكثر من 1000 دينار تقل نسبة الإناث بشكل أكبر؛ ما يعني أن دخلهن من العمل بأجر أقل بكثير مقارنة بالذكور بهذا المستوى من الأجر العالي، حيث نسبتهن بهذه الفئة 17.2% تقريباً. وعلى الجانب الآخر، تقل نسبة الإناث المنفكات إلى مجمل المنفكين بفئة الأجر الأقل من 200 دينار لتصل إلى 16.9% من الذكور والإناث بهذه الشريحة؛ ما يعني دليلاً إيجابياً نوعاً ما على وقوع القليل من الإناث بهذه الشريحة للدخل من الأجر.

سابعاً: جدوى العمل المرن وأهمية تعزيزه كمنظومة حيوية للعمل والإنجاز

في الواقع، للعمل المرن العديد من الآثار الإيجابية الحيوية للمؤسسات والشركات كمنظومة حيوية للعمل والإنجاز وخاصة الأعمال عالية المعرفة ودقيقة المهارة من جهة، وللأفراد العاملين الذكور والإناث على السواء من جهة أخرى، ومن هذه الإيجابيات ما يلي:

- المنشآت المشغلة لعاملين ومختصين بنظام العمل المرن يمكنها تحقيق إيجابيات في اختيار الموظفين الأكفاء للعمل لمدة زمنية معينة مما يقلل من كلفة الأجر والرواتب المدفوعة لعقود سنوية، وفي الوقت ذاته تستفيد من طاقة الكفاءات والخبراء والأخصائيين في تنفيذ الأعمال والأنشطة بوقت قياسي، وبجودة عالية.
- العمل المرن يفسح المجال أمام الإناث وخاصة النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات تربية الأُسُر لدخول سوق العمل بشكل منظم وبما يحقق أهداف المؤسسات والشركات، ويعطي المجال الحيوي لأن تقدم الإناث خدماتهن في أوقات وظروف معينة، وهذا ما يعزز دور المرأة في سوق العمل، ويدعم استمرارها وإستقرارها فيه.
- ما زالت تجربة الأردن في تطبيق العمل المرن بالمؤسسات والشركات محدودة وضيئلة نظراً لحدثة التشريعات المنظمة للعمل المرن، والتي صدرت عام 2017 ثم التعليمات التطبيقية الصادرة في نيسان 2018 لهذا نحتاج لمزيد من التسهيلات التشريعية لتوسيع إطار العمل المرن، وإعادة النظر بشروط وقيود العمل عموماً لمواكبة حاجة المهتمين بالعمل المرن وذوي الحاجة له لمناسبته لأوضاعهم وخاصة الإناث.
- هناك إمكانية لذوي الكفاءات والمختصين في العمل مع أكثر من مؤسسة وشركة في ذات الوقت، خاصة وأن الأعمال عالية الاختصاص والمكثبية منها كأعمال التخطيط، والبرمجيات، والدراسات، والاستشارات القانونية والهندسية والمالية والإقتصادية والإدارية لا تحتاج إلى تواجد مستمر في مكان العمل، لذلك يمكن أن يقدمها الخبراء والمختصون والفنيون ذوي المهارة لأكثر من مؤسسة وشركة؛ ما يجعل من إمكانية تحقيق إيرادات دخل أعلى لهم ذكورا وإناثاً.
- يُلبى العمل المرن حاجة العاملين ذوي المشاكل الصحية، ومن هم منخرطون بالدراسة، والنساء اللواتي يقمن على رعاية أطفالهن وأسرهن، ومن يواجهون صعوبة في المواصلات وخاصة الإناث للوصول إلى العمل في الوقت الذي تزداد فيه الأزمات المرورية؛ مما يشجع عمل الإناث ويعزز استمرارهن في سوق العمل وعدم انفكاكهن مبكراً.
- لعل التوسع في تطبيق العمل المرن سيرفع من مشاركة الإناث في سوق العمل ويقلل من انسحابهن المبكر، لذا من الضروري إيجاد حلول للعقبات التي تحول دون انخراط فئات عمالية من المشاركة الفاعلة في سوق العمل المرن، وخاصة الإناث.

- من الأهمية متابعة آثار العمل المرن على الأداء والإنجاز للمؤسسات والشركات بغية تعزيز تدابيرها، وفسح المجال أكبر لهذا النوع من التوظيف للطاقات البشرية دون تخفيض إطار الحماية الإجتماعية للعاملين.
- يحتاج التوسع في نطاق العمل المرن توفير البنية التحتية والتكنولوجية المساعدة على تقديم الأعمال وإنجازها وتسهيل الإتصال والتواصل فيما بين الأطراف، وتوفير الخدمات اللوجستية لضمان حقوق العاملين والمؤسسات، وضمان إستقرار النساء العاملات وعدم انسحابهن المبكر من سوق العمل.

ثامناً: نتائج المسح الميداني للإناث المنسحبات من سوق العمل بالحصول على تعويض الدفعة الواحدة

- لقد جرى دراسة عينة ممثلة للإناث المنسحبات من سوق العمل والحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة خلال الشهور الستة الأولى من العام 2022، وقد خلص المسح الميداني إلى أبرز النتائج التالية :
- عموماً، كانت سنوات خدمة المنسحبات من سوق العمل قصيرة، فبلغت بالمتوسط 5.1 سنوات، وبلغ متوسط سنوات خدمة المنسحبات من سوق العمل المشمولة بالضمان الإجتماعي 3.3 سنوات فقط؛ أي أن هناك فروقاً بين المنسحبات فيما يخص سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الإجتماعي وخدمتهن الفعلية، حيث أن ثلث مدة خدمتهن في سوق العمل غير مشمولة بالضمان الإجتماعي، ويعزى السبب إلى تهرب المنشأة من إشراك العمال بالضمان الإجتماعي، وقد يكون ذلك بالاتفاق مع المنسحبات انفسهم أو بغير علمهن مما يستدعي من الضمان الإجتماعي العمل على رفع مستوى الوعي التأميني عند المنسحبات من جهة وزيادة الرقابة على المنشآت من جهة أخرى.
- بلغ متوسط الأجر الشهري للمنسحبات من سوق العمل حوالي 276.2 ديناراً شهرياً ؛ وهذا بحدود الحد الأدنى للأجور بالأردن، ما يعني أن وجود استغلال للإناث نوعاً ما في الأجور، وخاصة العاملات لدى القطاع الخاص. أما بالنسبة لساعات العمل للمنسحبات فبلغ متوسط ساعات العمل باليوم حوالي 8.0 ساعات. وبالمتوسط تعمل المنسحبة حوالي 5.5 أيام بالاسبوع.
- أفادت اجابات المنسحبات أن المدة المستغرقة لوصول المنسحبة إلى العمل حوالي 36.0 دقيقة بالمتوسط.
- وأظهرت النتائج الميدانية أن متوسط عمر المنسحبات من سوق العمل حوالي 34.7 سنة، وبلغ وسيط العمر حوالي 32 سنة، كما تبين أن المنسحبات يتزوجن بعمر 22 سنة، حيث بلغ متوسط مدة زواجهن حوالي 10.8 سنوات.
- وفيما يتعلق بالوضع الإنجابي للمنسحبات، فتفيد المعلومات أن متوسط عدد المواليد الذين أنجبتهن المنسحبة حوالي 2.5 طفل وهو عدد يقل عن المتوسط العام لعدد المواليد في الأردن بحوالي 0.2 طفل، حيث بلغ المتوسط العام في الأردن 2.7 طفل للمرأة، أما عدد المواليد الذين أنجبتهن أثناء العمل فبلغ المتوسط 1.0 طفل وعدد المواليد دون 6 سنوات 0.81 طفل، وهذا يدل على وعي النساء العاملات بأهمية رفاه الأسرة، إذ اظهر مسح السكان والصحة الاسرية لعام 2017-2018 ان الانجاب يقلل من رفاه الأسرة، حيث اظهرت نتائج المسح ان النساء في الاسر الفقيرة لديها بالمتوسط 9.3 أطفال، في حين النساء في الأسر الأكثر رفاه لديها بالمتوسط 4.1 أطفال ومعظمهن نساء عاملات.
- وتفيد معلومات الميدان ان متوسط الكلفة الشهرية بدل حضانات حوالي 35 ديناراً؛ وهناك تباين كبير بين المنسحبات فيما يخص الكلفة الشهرية، حيث تباينت بين من لا تدفع أية تكاليف لرعاية الابناء فتقوم كل من الأسرة والاهل بهذا الدور، وبين من تدفع تكاليفاً قليلة، وقد شكلت كلفة الرعاية للابناء من متوسط اجورهن حوالي 12.6 %.
- تستحوذ محافظة العاصمة عمان على الشريحة الأكبر من حيث المنسحبات لتصل إلى نسبة 37.7 % من مجمل المنسحبات في المملكة.
- وكانت أغلب شرائح المنسحبات من حملة الشهادة الجامعية، ومن حملة الثانوية العامة، فبلغت نسبة كل منهما 31 % تقريباً.
- تبين أن ما نسبته 73.4 % من المنسحبات هنّ زوجات من أرباب أسر، فيما جاءت ما نسبته (12.2 %) من المنسحبات ممّن هن أرباب أسر، ويتحمّلن أعباء تربية ونفقات أسرهنّ، حيث 71.5 % من المنسحبات كن متزوجات، والباقي إما عزباء وبنسبة 13 % أو مطلقة أو أرملة أو منفصلة.

- تركزت أكثر أعمار للمنسحبات من سوق العمل بالفئة العمرية دون الـ 40 عاماً ، حيث بلغت نسبتهن (70.5 %) من مجمل المنسحبات، وتتناقص نسب الإنسحاب مع تقدم العمر.
- اتضح من الميدان أن غالبية المنسحبات وما نسبته (70.7 %) مدة خدمتهن الفعلية في سوق العمل أقل من خمس سنوات، وأن ما نسبته (81.8 %) من المنسحبات كنّ مشتركات إلزامياً بالضمان الاجتماعي؛ أي من خلال اشتراك المؤسسات التي عملن بها، في حين شكّل الإشتراك الاختياري للمنسحبات ما نسبته (18.2 %) من إجمالي المنسحبات هذا مقارنة بنسبة 6.5 % فقط لمجمل المشتركات بالضمان كان اشتراكهن إختيارياً.
- حصلت 31.2 % من الإناث المنسحبات على بدل التعطل عن العمل أو حصلن على سلفة من المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي.
- من حيث الواقع الأسري وعلاقتهن برب الأسرة، فقد كانت ما نسبته 82.7 % من المنسحبات هنّ الزوجة الوحيدة لأزواجهن.
- بلغت نسبة المنسحبات المتزوجات اللواتي انجبن ثلاثة مواليد فأقل حوالي (73.4 %) من مجمل المنسحبات المتزوجات، وبالمقابل بلغت النسبة لمن أنجبن ثلاثة أطفال فأقل اثناء فترة عملهنّ حوالي (94.1 %)؛ ما يدلّ على عاملين رئيسين هما: استغلال السيدات لفترة عملهن لانجاب الأطفال وهو الاضعف، أما السبب الثاني فهو أنّ فترة العمل هي أساساً فترة الانجاب للمنسحبة.
- وفي مجال رعاية الأطفال والأثر على استمرارهن بالعمل، فقد أفادت ما نسبته 50 % من المنسحبات التي لديهن أطفال دون الست سنوات، أنهنّ لم يواجهنّ أي صعوبة في رعاية أطفالهنّ قبل اتخاذ قرار الإنسحاب؛ وهذا مؤشر إيجابي إلى أنه لم يكن سبباً رئيساً لانسحابهن، فيما أفادت 35 % منهن بأنهن واجهن صعوبات كبيرة. وبشكل عام، هناك تدنٍ واضح في توفر دور الحضانة في المؤسسات والشركات أو بالقرب من أماكن عمل الإناث، حيث أفادت 90 % من الإناث بعدم توفر أية حضانات في مكان العمل.
- وحول استخدام المنسحبات لوسائل تجنّب أو تأخير الحمل بهدف تنظيم الأسرة خلال فترة عملها، فقد أفادت ما نسبته (38.6 %) فقط من المنسحبات بأنهنّ قد استخدمن إحدى وسائل منع أو تجنّب أو تأخير الحمل، منهن حوالي (2.9 %) فقط بأنهنّ استخدمن تلك الوسائل أحياناً وبشكل غير منتظم. وبالمقابل أكثر من نصف المنسحبات لم يستخدمن أي وسيلة لتجنّب أو منع الحمل أثناء عملها، وبما نسبته (56.5 %) من مجمل المنسحبات. لقد كانت الرغبة في الإنجاب أحد أبرز دوافع عدم استخدام وسائل تنظيم الأسرة وبنسبة تزيد قليلاً على نصف المنسحبات (50.6 %)، كما أجابت 5.2 % بأنهن لا يتقنن بأي وسيلة لتنظيم الأسرة.
- وحول أسباب الإنسحاب الرئيسية للإناث من سوق العمل، فقد تبين أن أهم سبب لتترك المنسحبات عملهن وصرف تعويضات الدفعة الواحدة كان بغرض الإنفاق الشخصي وبنسبة بلغت (14.2 %) من إجمالي المنسحبات، يلي ذلك انسحابهن بسبب تدني الأجر الشهري وبنسبة (11.7 %) من المنسحبات، ولأسباب العناية بالأطفال فقد جاءت النسبة (9.7 %) من المنسحبات.

وبشكل عام، يمكن تجميع الأسباب التي كانت خلف إنسحاب الإناث من سوق العمل حسب تصنيف الأسباب إلى ثلاث مجموعات وكما يلي:

1. أسباب وقضايا تتعلّق بالعمل شكلت ما نسبته 55.4 % من مجموع الأسباب إلى دفعت المرأة للإنسحاب من سوق العمل.
2. أسباب تتعلّق بالأسرة شكّلت نسبة (33.6 %) من مجمل المنسحبات.
3. أسباب تتعلّق بامور المنسحبات الشخصية بنسبة (11.2 %) من المنسحبات.

- وحول أوجه استخدام عوائد تعويضات الدفعة الواحدة اللواتي حصلن عليها من الضمان الاجتماعي، فقد مكّن المسح الميداني المستجيبات (المنسحبات) من حرية الإجابة على هذا التساؤل ضمن سؤال مفتوح، حيث خلصت الاجابات إلى أنه حوالي ثلث المنسحبات الحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة، وبما نسبته (29.7 %) أنفقن مستحقّاتهن على مصاريف المنزل ومستلزماته، يلي ذلك وبنسبة (20.9 %) من المنسحبات انفقن عوائدهن على العناية بالأطفال وبمصاريف دراستهم، وتأتي بالمرتبة الثالثة، الانفاق الشخصي كسراء السيارات وحاجات شخصية وبنسبة (19.7 %)، ثم يليها الانفاق على الأسرة و الصحة بنسبة (18 %) تقريباً، وما نسبته (11.7 %) من المنسحبات انفقن عوائد الدفعة الواحدة على تسديد ديونهنّ، والفواتير المتراكمة.

- لقد تبين أن الغالبية العظمى من المنسحبات من سوق العمل عملن في القطاع الخاصّ وبما نسبته (78.3%) من إجمالي المنسحبات، تلاه من عملن بالقطاع العام وبما نسبته (10.3%) من المنسحبات.
- وبتحليل توزيع المنسحبات حسب أجرهن الشهري لآخر عمل عملن به، فبلغت أكثر من نصف المنسحبات اللواتي تقاضين اجرا شهرياً 250 ديناراً فما دون (54.1%) ؛ أي ان أكثر من نصف عينة الدراسة يتقاضين اجورا دون الحد الادنى للأجور في الأردن. وعليه، فمن الواضح أنّ تدني مستوى الأجور للمنسحبات شكل دافعا لهنّ للإنسحاب من العمل. كما أن متوسط عدد أيام العمل أكثر فما نسبته 58.6% كن يعملن لسنة أيام أسبوعياً، وغالبيتهم كنّ يعملن لساعات أكثر تصل إلى أكثر من 7 ساعات يوميا (84.8%).
- خلّص المسح بأنّ ما نسبته (90.2%) من المنسحبات كنّ يعملن بدوام كامل في آخر مؤسّسة عملن بها، ومن عملن عملاً مرناً كنّ بنسبة (9.5%) من مجمل المنسحبات. و فقط عرض العمل المرن على 18.3% من المنسحبات، حيث ترغب 49.3% منهنّ بالدوام الجزئي لبعض الوقت، وترغب 19.2% منهنّ بالعمل عن بُعد ودون التواجد في مكان العمل.
- وبدراسة أثر جائحة كوفيد - 19 على استمّار عمل المنسحبة بسوق العمل، فقد اظهر المسح الميداني تأثير الجائحة على قرار انسحابها من سوق العمل، حيث تبين بأنّ أثر الأزمة على إنسحاب المرأة كان أقل من النصف، حيث أجابت (46.9%) من المنسحبات بأثر كوفيد-19 في إنسحابها من سوق العمل الأردني، وبالمقابل أجابت (53.1%) من المنسحبات بعدم تأثرهنّ بالأزمة على قرار إنسحابهنّ من سوق العمل. فأفادت 32.5% بأنهنّ تعرض لضغوطات أثناء وباء كوفيد - 19 للانسحاب من العمل، وبالمقابل أفادت أكثر من النصف 53.4% بأنهنّ لم يتعرضن لأي ضغوطات للانسحاب من العمل. أما من تعرضن لضغوطات، فقد تمثلت أشكال هذه الضغوطات في تخفيض الأجر وبنسبة 43.9% ممن تعرضن للضغط، والفصل المؤقت من العمل بنسبة 42.1% أيضا ممن تعرضن للضغط.

توصيات الدراسة

من أجل الحفاظ على استمرارية عمل الإناث ما أمكن حتى بلوغ السن التقاعدي، والتقليل من انسحابها من سوق العمل، توصي الدراسة بما يلي:

أولاً: إقتراح التعديلات التشريعية التالية :

أ - نظام الخدمة المدنية

- إضافة البند (ز) للمادة 109- لمنح الزوجة أو الأنتى مرونة أكثر لمراعاة ظروفها الإجتماعية؛ «يجوز منح الموظفة إجازة دون راتب وعلاوات لمدة تصل إلى سنتين متصلتين أو متقطعتين بصرف النظر عن أسباب طلبها».
- نظمت المادة 97- ج آلية العمل المرن، حيث أتاحت للدوائر تنظيم ساعات العمل لديها وكذلك العمل الجزئي بشروط، فنصت على ما يلي :
 1. على كل دائرة تنظيم ساعات العمل بما يتلاءم وطبيعة الخدمات التي تقدمها للمواطنين ومتلقي الخدمة ولها تطبيق مفهوم الدوام المرن بما في ذلك الدوام الجزئي لبعض وظائفها.
 2. لا تسري احكام الترفيع الجوازي والترقية لاشغال الوظائف الاشرافية او القيادية او التنافس على جوائز التميز او الترشح للبعثات والدورات المنصوص عليها في هذا النظام على الموظف بدوام جزئي.
 3. يتم تنظيم جميع الشؤون المتعلقة بالدوام المرن بما في ذلك آلية احتساب الاجازات والراتب الإجمالي وبدل التسكين للموظف بدوام جزئي بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس.

ب. للدائرة التي تستوجب طبيعة عمل بعض موظفيها العمل بنظام المناوبات أن تصدر التعليمات الداخلية اللازمة لتنظيمها على أن لا يقل عمل الموظف عن ساعات الدوام الرسمي المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المقترح والرأي: ينبغي تحديد التعليمات التطبيقية للعمل المرن والجزئي أسند لتعليمات يصدرها مجلس الوزراء، كون التعديل والادخال لهذين النوعين من العمل حديثاً، وهذا أمر واقعي وطبيعي.

- تعديل المادة 106- إجازة أمومة : ب- يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة ثلاثة أيام عمل في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.
- تعديل المادة 106 للبنود التالية :

أ. تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.

ب. يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة خمسة أيام عمل في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.

ج. تستحق الموظفة بعد إنتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة تسعة اشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها. ويجوز استبدال عدد ساعات الرضاعة المقدره لفترة التسعة أشهر بأيام اجازات تُمنح للموظفة بعد ولادتها مباشرة، إذا لم يتعارض ذلك ويؤثر بشكل جوهري على انجاز العمل.

- إضافة البند 4 للمادة 109- أ : يجوز منح الموظفة إجازة دون راتب وعلاوات لمدة تصل إلى سنتين متصلتين أو متقطعتين بصرف النظر عن أسباب طلبها.
- إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان الاجتماعي المادة 173- أ :

تنهى خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا،

وبقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام للموظف من الفئات الأخرى إذا أكمل الستين من عمره للموظف وسبعة وخمسين للموظفة، إلا أنه يجوز تمديد خدمة الموظف سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات...الخ.

ج. تعديلات قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021

- **التعديل المقترح على المادة (2)**، إضافة تعريف للتحرش الجنسي، التحرش الجنسي « أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهيناً له ويؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به».
- **المادة (27)**: إنهاء خدمة العامل: لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار اليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: 1. المرأة الحامل بعد ثبوت حملها بتقرير طبي معتمد.
- **المادة (29)**: ترك العمل دون إشعار: يُقترح إضافة الفقرتين ج، د للمادة لتشمل تعريف واضح للتحرش: ج. -إذا تبين للوزير اعتداء صاحب العمل أو أي من العاملين والموظفين بممارسة أي شكل من أشكال التحرش الجنسي على العاملات والعاملين، فله أن يقرر أيقاع العقوبة المناسبة على الجاني، وذلك مع مراعاة احكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.
- **المادة (48)** الإجراءات التأديبية، يقترح إضافة البند (د) للمادة (48): لصاحب العمل ايقاع العقوبة المناسبة للعامل الذي يقوم بالتحرش الجنسي بالغير، وفي حال لم يتم الاتفاق على حلّ الأشكال داخل مؤسسة العمل، فيحق لصاحب العمل تحويل الأطراف ذات العلاقة إلى القضاء
- **المادة 55** النظام الداخلي للعمل: أ. على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير او من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه. ب. على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه المبادئ المتبعة لتحديد الأجور والرواتب ضمن سلم رواتب واضح ومقرر.
- **إضافة البند ج للمادة 69**: ج- يسمح للمرأة الأردنية بالعمل بالمهن التي ترغب بالعمل بها والعمل بالأوقات التي ترغب بها أو اثناؤها وذلك بناءً على موافقة مسبقة من وزير العمل مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الشأن.
- **إضافة البند (ج) للمادة 78** وكما يلي: ج- أن يلتزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة وخالية من العنف والتحرش و اعتباره جزء من الصحة والسلامة المهنية. وفي هذا، يلتزم بتطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون العمل اتجاه أي حالة من حالات التحرش الجنسي.

د. تعديلات قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019

المادة 26 - أ تعديل المادة بما يلي بما يلي :

- الغاء الاستثناء المطلق للأنتى بالحصول على الدفعة الواحدة بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق الا بعد سن التقاعد المبكر.
- تعديل السماح للعزباء فوق سنّ 40 عاماً إلى: « للأنتى العزباء عند بلوغها سنّ التقاعد المبكر».
- تعديل التعويض عند إنتهاء الخدمة للأنتى عند سن 50 عاماً إلى: « إنتهاء الخدمة للأنتى عند سن 50 عاماً عند بلوغها سنّ التقاعد المبكر».
- **المادة (44)**: للمؤمن عليها الإنتفاع من تأمين الأمومة وفقاً للمدة المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي :
أ- أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة، إذا كانت تعمل بالمنشآت الكبيرة، أو لدى القطاع العام.
ب- أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة، إذا

كانت المؤمن عليها (المرأة الحامل) المشمولة بأحكام هذا التأمين تعمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى القطاع الخاص، فتستحق نصف مدة إجازة الأمومة المنصوص عليها في قانون العمل ساري المفعول.

المادة (47): لا يجوز للمؤمن عليها التي حصلت على بدل إجازة الأمومة طلب صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (70) من هذا القانون إلا إذا كان عدد اشتراكاتها السابقة لإجازة الأمومة لا يقل عن 120 اشتراكاً.

نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996

للعمل المرن أهمية كبيرة في توفير فرص العمل للإناث ومساعدتهن على الاستمرار بعملهن وعدم الخروج المبكر، لذلك يجب أن لا يكون هناك للتطبيق؛ لا من حيث المدة الزمنية لخبرة العامل، ولا من حيث عدد العمال في الشركات والمؤسسات، وعليه يوصى بالغاء هذين الشرطين، وفتح الباب وتيسير طلبات العمل المرن، وتسهيل الموافقة من قبل أصحاب العمل.

➤ المادة 3 : تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية:

أ. العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة.

ب. المقترح: الغاء مدة الثلاث سنوات وجعلها بعد إنتهاء مدة التجربة للعامل.

ج. تعديل الفقرة (ج): العامل المنتظم بالدراسة الجامعية أو بأي تحصيل مهني أو تدريبي.

➤ المادة 6: يحدد الأجر المستحق للعامل في عقد العمل المرن بما يتناسب مع مقدار الوقت أو العمل المؤدى خلال الشهر الواحد على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وبما لا يؤثر على الراتب التقاعدي للضمان الاجتماعي.

➤ تعديلات تعليمات العمل المرن الصادرة بموجب المادة (13) من نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017، تعديل المادة (3): بالغاء شرط عشرة عمال لتطبيق العمل المرن. إضافة إلى الغاء خبرة الثلاث سنوات للعامل، وتقديم ما يمكن أن يسهل التطبيق الواقعي للعمل المرن.

ثانياً: اقتراح التوصيات التالية :

1. الرقابة على بيئة عمل الإناث لدى مؤسسات القطاع الخاص، حيث متوسط الرواتب أقل، وساعات العمل أطول، وعدد أيام العمل أكثر، وفرص العمل المرن قليلة.
2. توفير دور الحضانه لأطفال العاملات يجعل من استمرار الإناث في العمل أكبر، وبالتالي يقلل من انسحابهن من سوق العمل.
3. تشجيع الإناث أكثر على إنشاء مشاريعهم الخاصة بهن، ودعم مشاريعهن الريادية.
4. تقليل فجوة السن التقاعدي ما بين الذكور والإناث، لتمكين الإناث من الاستمرار بالعمل لسن السابعة والخمسين.
5. تقييد المجالات التي تمنح الإناث الحصول على الدفعة الواحدة أو السلف أو أي بدل يؤثر على مستقبل تقاعدها؛ وذلك حفاظاً على إستمراريتها في سوق العمل.
6. تقديم الحلول للتغلب على العقبات التي تحول دون المشاركة الفاعلة للإناث في سوق العمل؛ كبداية العمل المرن، وبناء بيئة صديقة للمرأة، وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية بما يشجع عمل المرأة.
7. تعزيز وتفعيل تطبيق القوانين والأنظمة في سوق العمل للتأكد من أن كلاً من الإناث والرجال يحصلون على بدلات الأمومة أو إجازة الأبوة وأنهم لا يواجهون التمييز عند استفادتهم من هذه البدلات.
8. الحاجة إلى تعزيز تدابير العمل المرن دون تخفيض إطار الحماية الاجتماعية للعاملين، وتوفير البنية التحتية والتكنولوجية الكفيلة بتسهيل العمل المرن وهذا ما يساعد على استمرار المرأة في عملها وعدم انسحابها.

9. توفير الخدمات العامة مثل المواصلات العامة الميسرة، أو النقل المؤسسي للإناث، وتحسين الخدمات داخل الشركات والمؤسسات لضمان إستقرار النساء العاملات في العمل وعدم انسحابهن المبكر.
10. لا شك بأن التوسع في تطبيق العمل المرن سيرفع من مشاركة الإناث في سوق العمل ويقلل من انسحابهن المبكر، لذا من الضروري إيجاد حلول للعقبات التي تحول دون انخراط فئات عمالية وخاصة الإناث من المشاركة الفاعلة في سوق العمل المرن.
11. من الأهمية متابعة آثار العمل المرن على الأداء والإنجاز للمؤسسات والشركات بغية تعزيز تدابيرها، وفسح المجال أكبر لهذا النوع من التوظيف للطاقات البشرية دون تخفيض إطار الحماية الاجتماعية للعاملين.
12. تدعو الحاجة في المستقبل إلى ضرورة التوسع في نطاق العمل المرن، لهذا لا بدّ من توفير البنية التحتية والتكنولوجية المساعدة على تقديم الأعمال وإنجازها وتسهيل الإتصال والتواصل فيما بين الأطراف ذات العلاقة، وتوفير الخدمات اللوجستية لضمان حقوق العاملين والمؤسسات، وضمان إستقرار النساء العاملات وعدم انسحابهن المبكر من سوق العمل.
13. تقديم الحوافز للقطاع الخاص لدفع بدل التعطل للإناث، وبدل إجازة الأمومة وذلك بتخفيف العبء الضريبي وغيره من الحوافز.

1. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للسكان، دراسة أسباب انسحاب المرأة من سوق العمل، 2015.
2. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي، 2021.
3. المجلس الإقتصادي والاجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2022)، « الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الاجتماعي) في الأردن».
4. المجلس الإقتصادي والاجتماعي (2020)، « أثر جائحة كوفيد - 19 في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن بحسب النوع الاجتماعي».
5. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، المرأة والرجل في الضمان الاجتماعي: صورة إحصائية 2020 - 2021، عمان، الأردن، 2022.
6. الخواجا (2021)، بعنوان «دور الأزمات الصحية العالمية وبعض المتغيرات في إعادة تشكيل العالم عن بُعد»، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر 5(19)، 323 - 344.
7. المجلس الأعلى للسكان بالتعاون مع وزارة العمل و USAID، واقع تطبيق أشكال العمل المرن في الأردن، دراسة استطلاعية، 2018.
8. المجلس الأعلى للسكان وشير نت، ملخص سياسات الإرتقاء بمؤشرات الصحة الجنسية والإنجابية للمرأة والفتاة في محافظة جرش، الأردن، 2021.
9. المجلس الأعلى للسكان وشير نت، ملخص سياسات تمكين المرأة والفتاة والمساواة بين الجنسين بضمن توفير الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية، الأردن، 2020.
10. المجلس الأعلى للسكان وشير نت، دراسة تقييم الوضع الحالي لبرامج التوعية في مجال الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية للمراهقين والشباب في الأردن، 2020.
11. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2022.
12. تعولميت وعليو (2020)، بعنوان «الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى عمال قطاع الصحة خلال أزمة كوفيد - 19»، مجلة الوقاية والأرغوميا في جامعة الجزائر 8(2)، 24 - 45، الجزائر.
13. سرميني (2021)، بعنوان: «الصحة النفسية وعلاقتها بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة في ظل جائحة كوفيد - 19 في شمال غرب سوريا»، سوريا.
14. عبد الفتاح (2021)، بعنوان «إدارة العمل الصحفي عن بُعد خلال جائحة كوفيد - 19 : دراسة في ضوء نموذج غرف الأخبار الموزعة»، مجلة البحوث الإعلامية 2(58)، 979 - 1030.
15. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021.
16. قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019.
17. نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته حتى تاريخ 5 / 1 / 2020.
18. نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.
19. محمد الخصاونه وآخرون، مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017، مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب بالتعاون مع فريدريك أيبيرت شنتونغ، 2018.
20. مجموعة البنك الدولي (2020)، « حماية الإنسان والاقتصاد: استجابات متكاملة على صعيد السياسات لجهود مكافحة فيروس كوفيد - 19 المستجد (COVID - 19)»، الأردن.
21. مجلس شؤون الأسرة، وزارة الموارد البشرية والتنمية بالتعاون مع مركز المبدعون بجامعة الملك سعود، الرياض، نوفمبر 2020.
22. دائرة الإحصاءات العامة، الأردن بالأرقام للعام 2019.
23. دائرة الإحصاءات العامة، مسح السكان والصحة الأسرية في الأردن 2017 / 2018.

24. Economic & Social Council, UN for Women and The Jordanian National Commission for Women, FISCAL POLICY, TAXATION AND GENDER EQUALITY IN JORDAN, Jordan, Sep. 2019.
25. Tewodros Aragie Kebede, Svein Erik Stave & Maha Kattaa, Facing Double Crises Rapid assessment of the impact of COVID -19 on vulnerable workers in Jordan, ILO, May 2020.
26. Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour Dizaji, M.,... & Seyedmehdi, S. M. (2020). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. Journal of Public Health, 1-6. (Talae et al, 2020).
27. WEF, Global Gender Gap Report 2022, Insight Report, July 2022.

الأنظمة والقوانين

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021.
2. قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019.
3. نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته حتى تاريخ 5 / 1 / 2022.
4. نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.
5. محمد الخصاونه وآخرون، مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017، مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب بالتعاون مع فريدريك أيبيرت شنتفونج، 2018.

ملاحق الدراسة

الملحق رقم (1)

حجم العينة المناسب وفقاً لحجم مجتمع الدراسة

حجم العينة	مجتمع الدراسة	حجم العينة	مجتمع الدراسة
354	4500	169	300
357	5000	217	500
361	6000	248	700
364	7000	269	900
367	8000	278	1000
370	10000	291	1200
375	15000	306	1500
377	20000	317	1800
379	30000	322	2000
380	40000	331	2400
381	50000	330	2700
382	75000	341	3000
384	+100000	346	3500
		351	4000

.Source: Johnson & Christensen, 2088, P242

الملحق رقم (2)

اجمالي المؤمن عليهم إلزامياً وإختيارياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والمحافظة للعام 2021

النسبة (%)	المجموع الكلي	غير أردنيين				أردنيون				المحافظة
		النسبة للمحافظة (%)	المجموع	إناث	ذكور	النسبة للمحافظة (%)	المجموع	إناث	ذكور	
75.3	1063792	45.9	77270	12658	64612	79.3	986522	277566	708956	العاصمة
1.5	21824	3.3	5513	1019	4494	1.3	16311	3130	13181	العقبة
6	85238	18.2	30613	17632	12981	4.4	54625	22242	32383	إربد
4.7	66973	13.6	22856	9535	13321	3.5	44117	12860	31257	الزرقاء
1	14081	1.5	2482	54	2428	0.9	11599	3137	8462	الكرك
0.2	3431	0.4	598	35	563	0.2	2833	894	1939	عجلون
1	14173	2.6	4355	89	4266	0.8	9818	2293	7525	المفرق
0.4	5673	0.7	1193	64	1129	0.4	4480	1272	3208	جرش
1.9	26539	3.4	5755	155	5600	1.7	20784	6659	14125	البلقاء
0.3	3569	0.5	905	4	901	0.2	2664	792	1872	الطفيلة
0.6	8376	1.3	2222	15	2207	0.5	6154	1254	4900	معان
0.5	7183	1	1613	52	1561	0.4	5570	1859	3711	مأدبا
6.5	91189	7.7	13031	304	12727	6.3	78158	25572	52586	الإشتراك الإختياري
100	1412041	100	168406	41616	126790	100	1243635	359530	884105	المجموع الكلي

الملحق رقم (3)

أعداد المؤمن عليهم الفعاليين إلزامياً حسب الجنس والجنسية وفئة الأجر الشهرية للعام 2021

النسبة التراكمية (%)	النسبة (%)	المجموع الكلي	غير أردنيين				أردنيون				فئة الأجر
			النسبة (%)	المجموع	إناث	ذكور	النسبة (%)	المجموع	إناث	ذكور	
3.8	3.82	50518	14.45	22455	12245	10210	2.41	28063	15125	12938	أقل من 220
11.1	7.27	95999	51.18	79518	21482	58036	1.41	16481	11913	4568	250-220
29.4	18.26	241143	12.2	18963	3852	15111	19.06	222180	67615	154565	300-250
40.6	11.29	149165	9.9	15375	1528	13847	11.48	133790	38397	95393	400-300
55.4	14.72	194371	4.52	7016	762	6254	16.08	187355	42553	144802	500-400
75.5	20.13	265860	2.2	3425	356	3069	22.52	262435	56112	206323	600-500
83.2	7.67	101367	1.18	1829	216	1613	8.54	99538	38287	61251	700-600
92.2	9.06	119669	1.91	2973	312	2661	10.01	116696	40840	75856	1000-700
96.5	4.26	56249	1.08	1679	217	1462	4.68	54570	13921	40649	1500-1000
98.1	1.61	21281	0.45	694	98	596	1.77	20587	4502	16085	2000-1500
98.9	0.77	10138	0.26	406	79	327	0.84	9732	2044	7688	2500-2000
99.3	0.39	5163	0.18	281	61	220	0.42	4882	963	3919	3000-2500

99.6	0.3	4002	0.4	618	89	529	0.29	3384	719	2665	3500-3000
99.7	0.12	1569	0.02	38	2	36	0.13	1531	285	1246	4000-3500
99.8	0.08	1043	0.01	18	2	16	0.09	1025	193	832	4500-4000
99.99	0.24	3138	0.05	78	11	67	0.26	3060	476	2584	5000-4500
100	0.01	177	0.01	9	0	9	0.01	168	13	155	أكثر من 5000
	100	1320852	100	155375	41312	114063	100	1165477	333958	831519	المجموع الكلي

ملحق رقم (4)

مستحقو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للجنس الجنسية وسبب التعويض خلال عام 2021

النسبة %	المجموع الكلي	غير أردنيين				أردنيون				سبب التعويض
		النسبة (%)	المجموع	إناث	ذكور	النسبة (%)	المجموع	إناث	ذكور	
0.001	3	0	0	0	0	0.001	3	1	2	الشمول بأحكام قانون التقاعد المدني والعسكري
7.55	35649	35.64	35649	12817	22832	0	0	0	0	مغادرة المؤمن عليه غير الأردني نهائياً
0.06	261	0	0	0	0	0.07	261	41	220	حصول المؤمن عليه الأردني على جنسية أخرى
0.01	30	0	0	0	0	0.01	30	0	30	الحكم على المؤمن عليه بالسجن مدة لا تقل عن 5 سنوات
2.22	10467	0	1	1	0	2.81	10466	10466	0	إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج، الترميل، الطلاق
0.12	578	0	0	0	0	0.16	578	578	0	العزباء فوق سن 40
0.01	38	0.03	28	9	19	0.003	10	6	4	استكمال صرف تعويضات سابقة
0.82	3882	0.51	506	48	458	0.91	3376	745	2631	الوفاة أو العجز الطبيعي أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي
0.01	60	0	0	0	0	0.02	60	2	58	التقاعد العسكري - أفضل-
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	قرار مجلس الإدارة
0.001	4	0	0	0	0	0.001	4	0	4	حالة خروج خاصة/قرار لجنة شؤون الضمان
0.28	1342	0.08	84	2	82	0.34	1258	105	1153	تداخل
0.001	5	0	0	0	0	0.001	5	0	5	حرمان - عسكري
0.23	1071	0	2	0	2	0.29	1069	70	999	إنتهاء الخدمة ذكر 55 وانثى 50
0.3	1406	0	0	0	0	0.38	1406	4	1402	الأردني الحاصل على أي تقاعد

0.08	392	0	0	0	0	0.11	392	78	314	الدراسة للحصول - الشهادة الجامعية الاولى
8.16	38497	3.11	3112	193	2919	9.51	35385	8795	26590	سلفة من حساب الدفعة الواحدة
4.68	22084	0.82	823	115	708	5.72	21261	6852	14409	سلفة على حساب التعويض تمكين 2
75.47	356271	59.81	59822	24704	35118	79.69	296449	81772	214677	سلفة على حساب التعويض تمكين 2 معدل
100	472040	100	100027	37889	62138	100	372013	109515	262498	المجموع الكلي

Share-Net

منصة المعرفة
للصحة الجنسية والانجابية - الأردن



-  <https://share-net-jordan.org.jo/>
-  [shareNetJordan](#)
-  [sharenetjo](#)
-  [share_net_jo](#)
-  [share-net-jordan-9703a41a1](#)



عمان - شارع المدينة المنورة - شارع فائق حدادين - مبنى رقم 13
هاتف:- 00962 - 6 - 5560748 فاكس:- 00962 - 6 - 5519210
ص.ب 5118 عمان 11183 الأردن



www.hpc.org.jo  [hpcjo](#)  [hpcpromise](#)

 [hpcjo](#)  [Hpcjo](#)  [HPC__jordan](#)